



**ACADEMIA MILITAR**

**DIRECÇÃO DE ENSINO**

**Mestrado em Ciências Militares - Especialidade Segurança (GNR)**

**TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO APLICADA**

**A FORMAÇÃO TÉCNICO PROFISSIONAL NO DISPOSITIVO  
TERRITORIAL**

**Autor: Aspirante Pedro Alexandre Maia Ribeiro**

**Orientador: Capitão Paulo Daniel Duarte Machado**

**LISBOA, AGOSTO DE 2010**



**ACADEMIA MILITAR**

**DIRECÇÃO DE ENSINO**

**Mestrado em Ciências Militares - Especialidade Segurança (GNR)**

**TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO APLICADA**

**A FORMAÇÃO TÉCNICO PROFISSIONAL NO DISPOSITIVO  
TERRITORIAL**

**Autor: Aspirante Pedro Alexandre Maia Ribeiro**

**Orientador: Capitão Paulo Daniel Duarte Machado**

**LISBOA, AGOSTO DE 2010**

## DEDICATÓRIA

Aos meus pais, irmão e namorada  
A todos aqueles que contribuíram para o meu percurso

## **AGRADECIMENTOS**

O presente trabalho não teria sido realizado sem a colaboração de algumas pessoas, que demonstraram sempre disponibilidade e vontade de contribuir para o produto final.

Ao meu Orientador, Sr. Capitão Paulo Machado por ter demonstrado, desde o início, interesse por esta temática e por ter auxiliado a condução deste trabalho em todas as suas fases.

Ao Sr. Tenente-Coronel Fernando Ferreira, por me ter facultado dados de extrema importância para a realização do presente estudo, e que sem os quais não teria o conhecimento a nível histórico do IAQT de que necessitava.

Ao Comando Territorial de Portalegre, na pessoa do seu Comandante o Sr. Tenente-Coronel Caldeira por me ter facultado acesso à informação daquele Comando a nível estatístico.

Ao Comandante do Destacamento Territorial de Portalegre o Sr. Capitão Ludovino por me ter autorizado a aplicar os questionários no seu destacamento e também pela prontidão na resposta e cortesia com que sempre me recebeu.

Ao Comando Territorial de Setúbal, na pessoa do seu Comandante o Sr. Coronel José Almeida, uma vez que este estudo também foi aplicado no Destacamento Territorial de Setúbal.

Ao Comandante do Destacamento Territorial de Setúbal, Sr. Capitão Gonçalves por me ter autorizado a aplicar os questionários no seu destacamento e também pela cortesia com que me recebeu.

Ao Sr. Coronel Eduardo Fernandes, pelas sugestões que fez para o tratamento dos dados e que me transmitiu conhecimentos desta Guarda Nacional Republicana com os quais, na minha pouca experiência, ainda não tinha contactado.

A todos os inquiridos que se submeteram ao questionário, sem o qual não seria possível fazer o levantamento de necessidades.

Ao meu Curso, pelo apoio e camaradagem prestada ao longo dos últimos cinco anos.

A todos o meu Obrigado.

## ÍNDICE GERAL

ÍNDICE DE FIGURAS .....	VI
ÍNDICE DE QUADROS .....	VII
ÍNDICE DE TABELAS .....	VIII
LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS .....	XI
LISTA DE SÍMBOLOS .....	XII
RESUMO .....	XIII
ABSTRACT .....	XIV
INTRODUÇÃO .....	1
INTRODUÇÃO .....	1
ENQUADRAMENTO .....	1
JUSTIFICAÇÃO .....	2
PERGUNTA DE PARTIDA .....	2
QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO .....	3
OBJECTIVOS .....	3
HIPÓTESES .....	3
METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO .....	3
MODELO METODOLÓGICO DA INVESTIGAÇÃO .....	4
SÍNTESE DOS CAPÍTULOS DA TESE .....	4
<b>I PARTE – ENQUADRAMENTO TEÓRICO .....</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO 1 - A FORMAÇÃO .....</b>	<b>6</b>
1.1. A FORMAÇÃO .....	6
<b>CAPÍTULO 2 - A FORMAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES .....</b>	<b>10</b>
2.1. FORMAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES .....	10
2.2. FORMAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA .....	11
2.2.1. Administração Pública .....	11
2.2.2. Princípios Gerais da Política de Formação Profissional .....	11
2.2.3. Estrutura da Formação .....	12
2.2.4. Modalidades de Formação Contínua Profissional .....	13
2.2.5. Avaliação da Formação .....	14

<b>CAPÍTULO 3 - A FORMAÇÃO NA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA .....</b>	<b>15</b>
3.1. A GUARDA NACIONAL REPUBLICANA .....	15
3.1.1. <i>Missão da GNR</i> .....	15
3.1.2. <i>A GNR e a Formação</i> .....	15
3.2. A FORMAÇÃO NA GNR .....	15
3.2.1. <i>Formação de Base</i> .....	16
3.2.2. <i>Formação Continua</i> .....	17
<b>CAPÍTULO 4 - SERVIÇO POLICIAL NO DISPOSITIVO TERRITORIAL.....</b>	<b>18</b>
4.1. O DISPOSITIVO TERRITORIAL DA GNR.....	18
4.2. O SERVIÇO POLICIAL.....	18
4.2.1. <i>Desempenho Do Serviço Policial</i> .....	18
4.2.2. <i>Exigências</i> .....	19
4.2.3. <i>Factores Críticos</i> .....	20
4.2.4. <i>Competências</i> .....	21
4.2.5. <i>Aptidão Técnico-Profissional</i> .....	21
<b>II PARTE – PRÁTICA .....</b>	<b>23</b>
<b>CAPÍTULO 5 - METODOLOGIA DA PARTE PRÁTICA.....</b>	<b>23</b>
5.1. INTRODUÇÃO .....	23
5.2. HIPÓTESES EMPIRICAS .....	23
5.3. MÉTODOS APLICADOS.....	24
5.3.1. <i>Local e Amostra</i> .....	25
5.4. CONCLUSÕES .....	25
<b>CAPÍTULO 6 - TRABALHO DE CAMPO E RESULTADOS.....</b>	<b>26</b>
INTRODUÇÃO .....	26
6.1. TRABALHO DE CAMPO .....	26
6.2. RESULTADOS .....	26
6.2.1. <i>Caracterização do Inquirido</i> .....	26
6.2.2. <i>Parte I do Questionário – Condições e Condicionamentos da Formação</i> .....	27
6.2.3. <i>Parte II – Levantamento de Conhecimentos Necessários</i> .....	31
6.2.4. <i>Levantamento de Necessidades a nível dos conhecimentos</i> .....	34
6.2.5. <i>Identificação das Necessidades de Formação</i> .....	36
<b>CAPÍTULO 7 - CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....</b>	<b>37</b>
7.1. INTRODUÇÃO .....	37
7.2. VERIFICAÇÃO DAS HIPÓTESES .....	37
7.3. RESPOSTA ÀS QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO.....	38
7.4. CUMPRIMENTO DE OBJECTIVOS.....	40
7.5. REFLEXÕES FINAIS.....	40
7.6. RECOMENDAÇÕES .....	41
7.7. LIMITAÇÕES DA INVESTIGAÇÃO .....	42

7.8. INVESTIGAÇÕES FUTURAS .....	42
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>43</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>46</b>
ANEXO A - INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO.....	47
<i>Questionário</i> .....	47
APÊNDICE A.1 - TABELAS DE FREQUÊNCIA DO QUESTIONÁRIO EM PORTALEGRE.....	54
APÊNDICE A.2 - TABELA DE FREQUÊNCIAS DO QUESTIONÁRIO EM SETÚBAL .....	59
APÊNDICE A.3 - TABELAS DE FREQUÊNCIA DOS QUESTIONÁRIOS (TOTAL).....	65
APÊNDICE A.4 - OUTROS DADOS ESTATÍSTICOS.....	71
APÊNDICE A.5 - ALPHA DE CRONBACH.....	72
ANEXO B - HISTÓRICO DA INSTRUÇÃO DE QUADROS E TROPAS (IAQT) .....	73
ANEXO C - FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA .....	77
ANEXO D – ESTATUTO DOS MILITARES DA GNR .....	80
ANEXO E - REGULAMENTO GERAL DO SERVIÇO DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA....	82

## INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 MODELO METODOLÓGICO DA INVESTIGAÇÃO.....	4
FIGURA 2.1 CONCEPÇÃO DE UM QUADRO DE FORMAÇÃO. ....	14
FIGURA 6.1: FÓRMULAS PARA CÁLCULO DE GRAU.....	35



## INDICE DE QUADROS

QUADRO1 ESTRUTURA DO TIA.....	5
QUADRO 2.1: COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS. ....	10
QUADRO 4.1:MUDANÇAS EM PERSPECTIVA.....	20
QUADRO 4.2: FACTORES CRÍTICOS AO DESEMPENHO DA FUNÇÃO DE GUARDA PATRULHEIRO.....	21

## ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 6.2.1: CÁLCULO DO GRAU DE CONHECIMENTOS .....	35
TABELA 6.2.2: GAP .....	36
A.1.1 - IDADE .....	54
A.1.2 - GÊNERO .....	54
A.1.3 - TEMPO DE SERVIÇO .....	54
A.1.4 - HABILITAÇÕES LITERÁRIAS.....	54
A.1.5 - UNIDADE .....	54
A.1.6 - FREQUÊNCIA DE FORMAÇÃO CONTÍNUA MENSAL NO POSTO/SUD-DESTACAMENTO .....	54
A.1.7 - FREQUÊNCIA DE FORMAÇÃO CONTÍNUA MENSAL NO DESTACAMENTO .....	55
A.1.8 - A FORMAÇÃO MENSAL É SUFICIENTE .....	55
A.1.9 FORMADOR USUAL .....	55
A.1.10 - TIPO DE FORMAÇÃO .....	55
A.1.11 - A FORMAÇÃO RECEBIDA PERMITE A ACTUALIZAÇÃO DE DIPLOMAS LEGAIS .....	55
A.1.12 - A FORMAÇÃO MINISTRADA TEM APLICABILIDADE NO DESEMPENHO DA FUNÇÃO .....	55
A.1.13 - CONTRIBUIÇÃO DA FORMAÇÃO PARA O DESEMPENHO NO SERVIÇO POLICIAL .....	56
A.1.14 - SENTIMENTO DE MOTIVAÇÃO RELATIVO À FORMAÇÃO .....	56
A.1.15 PRESENÇA DE FORMAÇÃO - MANUAL DE OPERAÇÕES.....	56
A.1.16 - NECESSIDADE DA FORMAÇÃO - MANUAL DE OPERAÇÕES .....	56
A.1.17- IMPORTÂNCIA PARA O SERVIÇO - MANUAL DE OPERAÇÕES .....	56
A.1.18 - PRESENÇA DA FORMAÇÃO - CPP .....	56
A.1.19 - NECESSIDADE DA FORMAÇÃO - CPP .....	57
A.1.20- IMPORTÂNCIA PARA O SERVIÇO - CPP .....	57
A.1.21 PRESENÇA DE FORMAÇÃO - CP .....	57
A.1.22 - NECESSIDADE DA FORMAÇÃO - CP .....	57
A.1.23- IMPORTÂNCIA PARA O SERVIÇO - CP .....	57
A.1.24 PRESENÇA DE FORMAÇÃO – DTO. CONTRA-ORDENACIONAL .....	57
A.1.25 - NECESSIDADE DA FORMAÇÃO - DTO. CONTRA-ORDENACIONAL .....	57
A.1.26- IMPORTÂNCIA PARA O SERVIÇO - DTO. CONTRA-ORDENACIONAL .....	58
A.1.27 PRESENÇA DE FORMAÇÃO - TIRO.....	58
A.1.28 - NECESSIDADE DA FORMAÇÃO - TIRO .....	58
A.1.29- IMPORTÂNCIA PARA O SERVIÇO - TIRO .....	58
A.1.30 PRESENÇA DE FORMAÇÃO – OUTRA LEGISLAÇÃO .....	58
A.1.31 - NECESSIDADE DA FORMAÇÃO - OUTRA LEGISLAÇÃO.....	58
A.1.32- IMPORTÂNCIA PARA O SERVIÇO - OUTRA LEGISLAÇÃO.....	58

A.2.1 IDADE.....	59
A.2.2 - GÉNERO .....	59
A.2.3 - TEMPO DE SERVIÇO .....	59
A.2.4 - HABILITAÇÕES LITERÁRIAS.....	59
A.2.5 - UNIDADE .....	59
A.2.6 - FREQUÊNCIA DE FORMAÇÃO CONTÍNUA MENSAL NO POSTO/SUD-DESTACAMENTO.....	60
A.2.7 - FREQUÊNCIA DE FORMAÇÃO CONTÍNUA MENSAL NO DESTACAMENTO .....	60
A.2.8 - A FORMAÇÃO MENSAL É SUFICIENTE .....	60
A.2.9 FORMADOR USUAL .....	60
A.2.10 - TIPO DE FORMAÇÃO .....	60
A.2.11 - A FORMAÇÃO RECEBIDA PERMITE A ACTUALIZAÇÃO DE DIPLOMAS LEGAIS .....	60
A.2.12 - A FORMAÇÃO MINISTRADA TEM APLICABILIDADE NO DESEMPENHO DA FUNÇÃO .....	61
A.2.13 - CONTRIBUIÇÃO DA FORMAÇÃO PARA O DESEMPENHO NO SERVIÇO POLICIAL .....	61
A.2.14 - SENTIMENTO DE MOTIVAÇÃO RELATIVO À FORMAÇÃO .....	61
A.2.15 PRESENÇA DE FORMAÇÃO - MANUAL DE OPERAÇÕES .....	61
A.2.16 - NECESSIDADE DA FORMAÇÃO - MANUAL DE OPERAÇÕES .....	61
A.2.17- IMPORTÂNCIA PARA O SERVIÇO - MANUAL DE OPERAÇÕES .....	61
A.2.18 - PRESENÇA DA FORMAÇÃO - CPP .....	62
A.2.19 - NECESSIDADE DA FORMAÇÃO - CPP .....	62
A.2.20- IMPORTÂNCIA PARA O SERVIÇO - CPP .....	62
A.2.21 PRESENÇA DE FORMAÇÃO - CP .....	62
A.2.22 - NECESSIDADE DA FORMAÇÃO - CP .....	62
A.2.23- IMPORTÂNCIA PARA O SERVIÇO - CP .....	62
A.2.24 PRESENÇA DE FORMAÇÃO – DTO. CONTRA-ORDENACIONAL.....	62
A.2.25 - NECESSIDADE DA FORMAÇÃO - DTO. CONTRA-ORDENACIONAL .....	63
A.2.26- IMPORTÂNCIA PARA O SERVIÇO - DTO. CONTRA-ORDENACIONAL .....	63
A.2.27 PRESENÇA DE FORMAÇÃO - TIRO.....	63
A.2.28 - NECESSIDADE DA FORMAÇÃO - TIRO .....	63
A.2.29- IMPORTÂNCIA PARA O SERVIÇO - TIRO .....	63
A.2.30 PRESENÇA DE FORMAÇÃO – OUTRA LEGISLAÇÃO .....	63
A.2.31 - NECESSIDADE DA FORMAÇÃO - OUTRA LEGISLAÇÃO.....	63
A.2.32- IMPORTÂNCIA PARA O SERVIÇO - OUTRA LEGISLAÇÃO.....	64
A.3.1 - IDADE .....	65
A.3.2 - GÉNERO .....	65
A.3.3 - TEMPO DE SERVIÇO .....	65
A.3.4 - HABILITAÇÕES LITERÁRIAS.....	65
A.3.5 - UNIDADE .....	65
A.3.6 - FREQUÊNCIA DE FORMAÇÃO CONTÍNUA MENSAL NO POSTO/SUD-DESTACAMENTO .....	66
A.3.7 - FREQUÊNCIA DE FORMAÇÃO CONTÍNUA MENSAL NO DESTACAMENTO .....	66
A.3.8 - A FORMAÇÃO MENSAL É SUFICIENTE .....	66
A.3.9 FORMADOR USUAL .....	66
A.3.10 - TIPO DE FORMAÇÃO .....	66

A.3.11 - A FORMAÇÃO RECEBIDA PERMITE A ACTUALIZAÇÃO DE DIPLOMAS LEGAIS .....	66
A.3.12 - A FORMAÇÃO MINISTRADA TEM APLICABILIDADE NO DESEMPENHO DA FUNÇÃO .....	67
A.3.13 - CONTRIBUIÇÃO DA FORMAÇÃO PARA O DESEMPENHO NO SERVIÇO POLICIAL .....	67
A.3.14 - SENTIMENTO DE MOTIVAÇÃO RELATIVO À FORMAÇÃO .....	67
A.3.15 - PRESENÇA DE FORMAÇÃO - MANUAL DE OPERAÇÕES .....	67
A.3.16 - NECESSIDADE DA FORMAÇÃO - MANUAL DE OPERAÇÕES .....	67
A.3.17- IMPORTÂNCIA PARA O SERVIÇO - MANUAL DE OPERAÇÕES .....	67
A.3.18 - PRESENÇA DA FORMAÇÃO - CPP .....	68
A.3.19 - NECESSIDADE DA FORMAÇÃO - CPP .....	68
A.3.20- IMPORTÂNCIA PARA O SERVIÇO - CPP .....	68
A.3.21 - PRESENÇA DE FORMAÇÃO - CP .....	68
A.3.22 - NECESSIDADE DA FORMAÇÃO - CP .....	68
A.3.23- IMPORTÂNCIA PARA O SERVIÇO - CP .....	68
A.3.24 - PRESENÇA DE FORMAÇÃO – DTO. CONTRA-ORDENACIONAL.....	69
A.3.25 - NECESSIDADE DA FORMAÇÃO - DTO. CONTRA-ORDENACIONAL .....	69
A.3.26- IMPORTÂNCIA PARA O SERVIÇO - DTO. CONTRA-ORDENACIONAL .....	69
A.3.27 - PRESENÇA DE FORMAÇÃO - TIRO .....	69
A.3.28 - NECESSIDADE DA FORMAÇÃO - TIRO .....	69
A.3.29- IMPORTÂNCIA PARA O SERVIÇO - TIRO .....	69
A.3.30 - PRESENÇA DE FORMAÇÃO – OUTRA LEGISLAÇÃO .....	70
A.3.31 - NECESSIDADE DA FORMAÇÃO - OUTRA LEGISLAÇÃO.....	70
A.3.32- IMPORTÂNCIA PARA O SERVIÇO - OUTRA LEGISLAÇÃO .....	70
A.4.1 -OUTROS DADOS ESTATÍSTICOS - CARACTERIZAÇÃO DO INQUIRIDO .....	71
A.4.1 -OUTROS DADOS ESTATÍSTICOS - PARTE I.....	71
A.4.2 -OUTROS DADOS ESTATÍSTICOS - PARTE II.....	71

## LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

CDF	Comando de Doutrina e Formação
CI	Caracterização do Inquirido
Cmdt	Comandante
CP	Código Penal
CPP	Código Processo Penal
CRP	Constituição da Republica Portuguesa
DL	Decreto-Lei
DTer	Destacamento Territorial
GNR	Guarda Nacional Republicana
IAQT	Instrução e Aperfeiçoamento de Quadros e Tropas
MAI	Ministério da Administração Interna
MANFLOP	Manual de Avaliação das Necessidades de Formação em Organismos Públicos
nº	Número
p.	Página
pp.	Páginas
PI	Parte I
PII	Parte II
RASI	Relatório Anual de Segurança Interna
RGSGNR	Regulamento Geral de Serviço da Guarda Nacional Republicana
TIA	Trabalho de Investigação Aplicada

## LISTA DE SÍMBOLOS

$\alpha$	Alpha de Cronbach
$\bar{c}$	Média de cobertura entre itens
$n$	Valor atribuído à competência
$N$	Número de indivíduos
$\bar{v}$	Desvio Padrão

## RESUMO

O actual Trabalho de Investigação Aplicada está subordinado ao tema: **A Formação Técnico Profissional no Dispositivo Territorial.**

A Formação é um conceito transversal a todas as organizações, a que Guarda Nacional Republicana não é excepção.

Numa primeira fase irá ser abordado o conceito de formação e seguidamente o que esta representa para a Instituição. Após uma breve referência ao histórico da formação contínua na Guarda Nacional Republicana o estudo irá incidir sobre a vertente da Instrução e Aperfeiçoamento de Quadros e Tropas dado aos militares que desempenham funções inerentes ao serviço policial. Baseando a escolha desta função do militar da Guarda devido à sua importância e contacto com população torna-se, a nosso ver, imperativo que a sua formação seja adequada e actualizada. Resultando assim, na pergunta inicial deste trabalho: **Está a IAQT adequada às necessidades do Serviço Policial?** As perguntas derivadas, objectivos e hipóteses que surgiram posteriormente têm todos por base a necessidade de responder à pergunta de partida.

A metodologia utilizada consistiu na análise documental de publicações e de legislação, de modo, a sustentar a parte teórica do trabalho, sendo que na parte prática foi adoptado o inquérito por questionário como instrumento científico. Aplicando este último aos militares afectos ao serviço policial no Destacamento Territorial de Setúbal e no Destacamento Territorial de Portalegre.

Após a análise dos resultados concluiu-se que nos moldes actuais a formação que está a ser ministrada não é a mais adequada às necessidades, porque para além de não estar a decorrer tão frequentemente como estava previsto, a instrução que comporta os conhecimentos necessários para a função não está tão presente como deveria estar, logo, existe uma lacuna na formação ministrada.

No final do trabalho são apresentadas algumas propostas possíveis para resolver os problemas existentes levantados por este estudo.

**PALAVRAS-CHAVE:** FORMAÇÃO; SERVIÇO POLICIAL; CONHECIMENTOS; GRAU DE NECESSIDADE; GRAU DE PRESENÇA.

## ABSTRACT

The following Applied Investigation Work is subordinated to the theme: **The Professional and Technical Training in the Territorial Units.**

The concept of training is transversal to all organizations and the Republican National Guard is no exception.

In a first phase it will be approached the training concept and what it represents to the organization. After a brief allusion to the continuous training in the Republican National Guard the study will fall upon the branch of Troops' Perfecting and Training given to the military that perform missions inherent to the police service. Sustaining this choice with the importance and contact that a military with this function has to the citizens, and also because it is of the utmost importance that its training is adequate and up to date. Therefore resulting in the starting question for this study: **Is the Troops' Perfecting and Training model adequate to the needs of the Police Service?** The following investigation questions, objectives and hypothesis were brought to the study in way of answering to the main question.

The used methodology consisted on documental analysis, in publications and in legislation, therefore supporting the theory phase of the study, in the field work phase it was used a survey as scientific instrument. Applying it in the Setubal Territorial Detachment and in the Portalegre Territorial Detachment.

After the result analysis it was concluded that the training that is being given is not, in the current form, adequate to the needs of the police service, because it is not given as frequently as it was predicted and the presence of the knowledge needed in this kind of missions is higher than the presence that it has in current training.

In the end of the paper there are presented some suggestions to help resolve the problems that were brought to sight in this study.

**KEY-WORDS:** TRAINING; POLICE SERVICE; KNOWLEDGE; NEED DEGREE; PRESENCE DEGREE.



*“Se acha a educação cara,  
experimente investir na Ignorância”*

Dereck Bock

# INTRODUÇÃO

## INTRODUÇÃO

No âmbito do Mestrado em Ciências Militares na especialidade de segurança, ministrado na Academia Militar é apresentado o seguinte Trabalho de Investigação Aplicada que é, paralelamente, uma publicação de final de curso.

Esta acção permite ao futuro Oficial da Guarda Nacional Republicana um contacto mais directo com a realidade da instituição, ao mesmo tempo que desenvolve mecanismos de aprendizagem e de execução de tarefas próprias, o que resulta numa substancial elevação da sua capacidade de raciocínio lógico e consequente produção de trabalho crítico efectivo.

No âmbito do referido trabalho surgiu a oportunidade para investigar a formação na Guarda Nacional Republicana. Sendo esta uma área muito abrangente foi necessário incidir sobre uma área específica. Assim, e com a devida orientação foi proposto que se estudasse e decompusesse uma das vertentes mais importantes da formação dos militares afectos ao serviço policial que, todos os dias, executam missões operacionais na área de responsabilidade territorial da GNR e que necessitam de uma constante actualização de procedimentos, tanto práticos como teóricos.

Decidiu-se então elaborar o presente Trabalho de Investigação Aplicada que se subordina ao tema “Formação Técnico-Profissional no Dispositivo Territorial”, que irá incidir, na sua maioria, na formação continua ministrada aos militares quando afectos às Unidades Territoriais, nomeadamente nos Destacamentos e nos Postos.

No seguimento deste Capítulo irão ser abordadas nove secções, sendo elas o enquadramento, a justificação, a pergunta de partida, as questões de investigação, objectivos, hipóteses, a metodologia, o modelo empregue e a síntese dos capítulos deste trabalho de investigação.

## ENQUADRAMENTO

Para contextualizar melhor este trabalho, primeiramente torna-se necessário referir alguns conceitos e ideias que poderão, directa ou indirectamente, interferir com a percepção do que será exposto nas páginas seguintes.

*“Em 2009, a criminalidade violenta e grave confirmou a sua relevância no quadro de ameaças à segurança interna. A criminalidade em geral e, em especial, os crimes violentos e graves, têm merecido, nos últimos anos, uma atenção prioritária por parte do aparelho securitário. Em termos gerais, pode afirmar-se que o agravamento da criminalidade violenta e da insegurança nas áreas metropolitanas está associado, designadamente, a dois tipos de factores: a existência de zonas urbanas sensíveis e a*

*toda a actividade de diversos grupos organizados que se dedicam à prática de crimes. Neste contexto, é de notar que nas grandes áreas metropolitanas sobressaem zonas urbanas sensíveis que concentram populações sócio e economicamente desenhadas, sob o controlo intrínseco de grupos marginais e códigos de socialização autónomos, que tendem a eximir-se à autoridade do Estado e a constituir focos de emergência e expansão de actividades criminosas para outros territórios” (RASI, 2009)*

Dada a evolução constante da criminalidade, torna-se necessário fazer a actualização de conhecimentos constante e permanente por parte das forças que a combatem, designadamente as Forças e Serviços de Segurança. Neste ponto a GNR tem vindo a receber várias remodelações a nível da formação, sendo estas actualizações incutidas nos cursos iniciais de entrada para a Instituição, assim como nos de progressão e especialização, bem como nas instruções que se fazem ao dispositivo que têm por objectivo não deixar que o conhecimento dos militares sobre a matéria que actuam se torne obsoleto e desnecessário.

## **JUSTIFICAÇÃO**

Segundo o estatuto dos militares da GNR<sup>1</sup> “O militar da Guarda deve conhecer, cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares em vigor e desenvolver, através da instrução, esforço e iniciativa, as qualidades e aptidões pessoais necessárias ao bom desempenho do serviço.”

Dado que os seus actos são determinantes para o sucesso das operações e, por vezes, irreversíveis, é fulcral que a sua formação inicial e contínua seja uma vertente à qual a GNR tem de manter uma constante actualização e uma eficaz dispersão pelos seus militares. Assim torna-se pertinente analisar a formação contínua que é dada no local de trabalho dos militares que desempenham o serviço.

## **PERGUNTA DE PARTIDA**

Com este trabalho pretende-se determinar os resultados da formação dada actualmente nas Unidades Territoriais e se esta é actualizada, eficaz e eficiente na consolidação de conhecimentos por parte dos militares da GNR. Assim como identificar as acções que têm como alvo a formação técnica dos militares da GNR que estão afectos ao serviço policial e, se necessário, propor modalidades de acção a tomar para melhorar esta formação.

Para este trabalho foi eleita a seguinte questão central:

- ✓ Está a IAQT está adequada às necessidades do Serviço Policial?

---

<sup>1</sup> Vide Anexo D

## **QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO**

Para a elaboração deste trabalho propusemo-nos a responder às seguintes questões de investigação:

- Existem condições para formações a nível de IAQT frequentes no dispositivo Territorial?
- Será o actual modelo de formação o necessário às exigências do serviço policial?
- Que medidas serão possíveis para melhorar a eficiência e a eficácia da formação no terreno?

## **OBJECTIVOS**

Os objectivos propostos para este trabalho são os seguintes:

- Obter uma amostra representativa da população;
- Obter amostras com inquiridos provenientes de realidades diferentes;
- Obter dados sobre a realidade da formação contínua da GNR;
- Levantamento de necessidades a nível de conhecimentos;
- Levantamento de condicionamentos de formação;
- Levantamento de propostas para formação.

## **HIPÓTESES**

Derivadas das questões de investigação, podemos relevar previamente algumas hipóteses que poderão surgir ao longo do trabalho. As que são mais prováveis de ocorrer durante este estudo são:

- A formação IAQT ministrada no dispositivo territorial não é a mais adequada;
- Não existem condições para a formação frequente de IAQT;
- Existem conhecimentos que deverão receber um incentivo na formação ministrada;
- É necessária uma maior formação ao nível do CP, CPP e do Direito Contra-Ordenacional;
- Mesmo com o incremento da formação de Tiro, esta ainda não atingiu os valores necessários;
- Existe uma necessidade de celeridade na transmissão de novos conhecimentos.

## **METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO**

Propondo-se este TIA a fazer uma análise no âmbito das Ciências Sociais obedece-se a metodologia específica. Optou-se então por utilizar neste trabalho as orientações da Academia Militar para a redacção de trabalhos (Academia Militar, 2008), complementando

com a metodologia proposta pela Professora Doutora Manuela Sarmento (2008), no que concerne o nível estrutural da realização do trabalho.

Durante a primeira parte do trabalho temos o enquadramento, que recorre à análise documental de publicações, legislação e de documentos de *sítes* na internet.

Durante a segunda parte do trabalho recorreu-se ao método de inquéritos por questionário de modo a verificar as hipóteses formuladas, este inquérito será tripartido. Primeiramente terá a caracterização do indivíduo para termos melhor conhecimento da amostra, seguidamente há 9 questões de escolha múltipla e 3 questões abertas para revelar os condicionamentos de formação actuais, assim como algumas propostas. Por fim, a terceira parte do inquérito é formada por 6 grupos, de 3 perguntas cada, de escolha múltipla, com vista a fazer um levantamento de necessidades a nível de conhecimentos transmitidos em ambiente de formação. Para fazer este levantamento foram utilizados os conhecimentos presentes no Manual de Avaliação das Necessidades de Formação em Organismos Públicos (Rato, Baptista, & Ferraz, 2007)

## MODELO METODOLÓGICO DA INVESTIGAÇÃO

A figura seguinte demonstra o modelo metodológico de investigação adoptado.

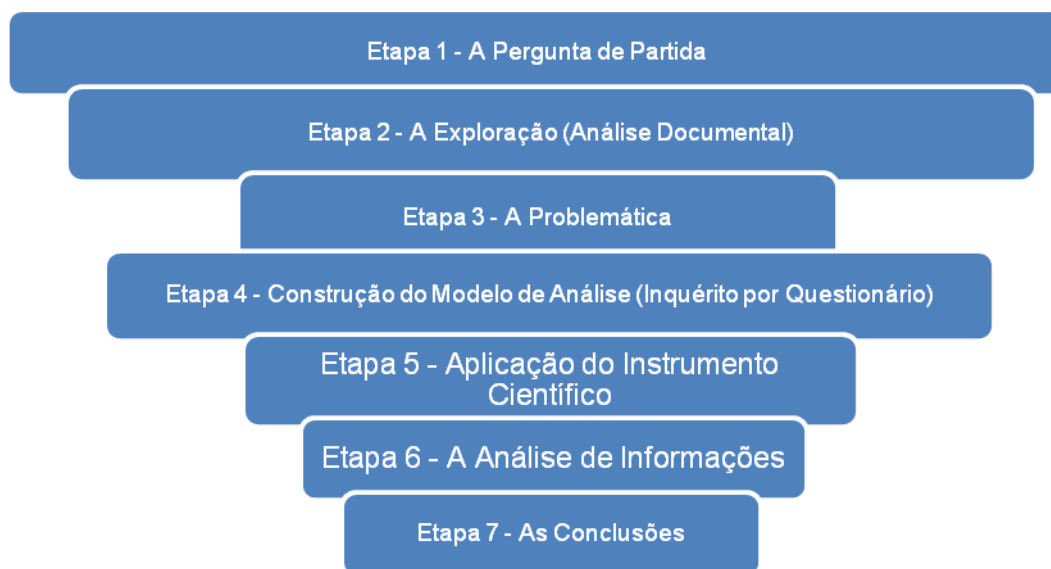


Figura 1 Modelo Metodológico da Investigação.  
Fonte: Adaptado (Quivy & Campenhoudt, 2008)

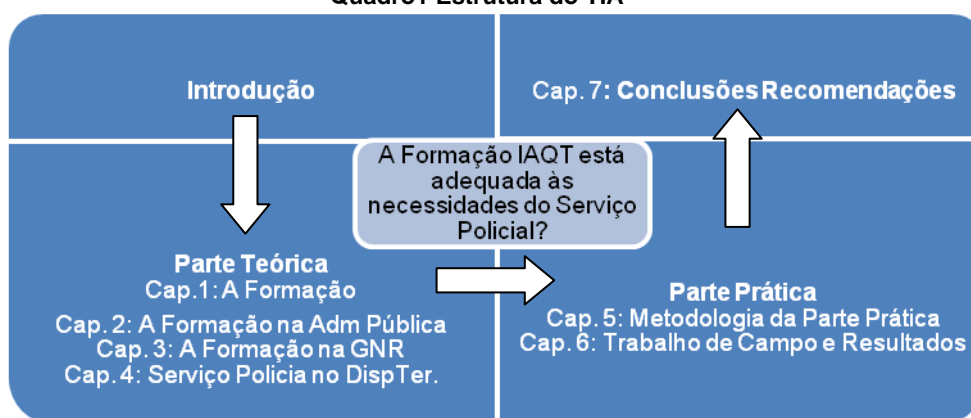
## SÍNTESE DOS CAPÍTULOS DA TESE

Após esta introdução ao TIA irá seguir-se o Capítulo 1, sendo este o início da parte teórica do estudo que fará referência à formação no seu geral, de modo a, enquadrar os conceitos seguintes, no Capítulo 2 será abordada a formação na Administração Pública e consequentemente introduzir-se-ão conceitos que serão utilizados no estudo sobre a

formação na Guarda Nacional Republicana. O Capítulo 3 versa apenas sobre a GNR mas principalmente sobre a importância da formação na instituição, sendo que uma das áreas onde esta é fulcral para o bom desempenho do militar é nas funções do serviço policial, esta temática é versada no Capítulo 4.

Na parte prática deste trabalho, no seu Capítulo 5 será referida a metodologia da do trabalho onde serão explicadas as razões da utilização dos inquéritos por questionário neste estudo, e a consequente análise por blocos de questões. No Capítulo 6 serão apresentados os resultados obtidos, questão a questão, assim como o cálculo do Grau de Presença, de Necessidade e de Importância dos conhecimentos analisados, e referindo também o cálculo do GAP na formação dada.

**Quadro1 Estrutura do TIA**



# **I PARTE – ENQUADRAMENTO TEÓRICO**

## **CAPÍTULO 1 - A FORMAÇÃO**

### **1.1. A FORMAÇÃO**

Para iniciar a parte teórica deste trabalho poderemos referir, primeiramente alguns conceitos que nos parecem ser de relevo para a compreensão do raciocínio tomado nesta investigação.

A formação é, segundo o dicionário de língua Portuguesa da Porto Editora a: “transmissão de conhecimentos, valores ou regras, e modo como uma pessoa é criada, educação” (Infopedia). Daqui poderemos tirar alguma da importância da formação para a nossa evolução, pessoal e profissional. Daí a aposta por parte das empresas, na formação dos seus quadros.

Esta formação tem como objectivos finais a transmissão de conhecimentos actualizados, o desenvolvimento de novas capacidades e a moldagem de capacidades e atitudes que o formando tem. Tudo isto levando ao desenvolvimento a nível conceptual e proporcionando aos formandos um desenvolvimento a nível intelectual e profissional constante e adaptado às necessidades da organização.

Durante a evolução do indivíduo e à medida que passa pelas várias idades e fases da sua vida, o processo de aprendizagem é de extrema importância. Quer lhe chamemos educação, nos primeiros estádios, quer lhe chamemos formação já na vida profissional, temos que reconhecer que a aquisição de conhecimentos é uma constante durante o período de vida de uma pessoa.

Começando pela educação, esta é definida por ser “o processo de aquisição de conhecimentos” (Infopedia) foi largamente estudada por vários autores, entre eles Jean Piaget<sup>2</sup> que dividiu a evolução da educação de uma criança em 4 estádios: o estádio sensório-motor, do nascimento aos dois anos, o estádio pré-operatório, até aos seis/sete anos, o estádio operatório, até aos 12 anos, e o ultimo estádio:

“O último estádio operatório formal vai da idade dos 12 anos, e estende-se até ao estado adulto. É caracterizado por uma generalização do pensamento e por um apuro da

---

<sup>2</sup> “Jean Piaget nasceu em Neuchatel (Suíça). Foi professor nas Universidades de Genebra, Lausana e Paris. Dirigiu o Instituto de Ciências da Educação de Genebra. Os seus trabalhos no domínio da psicologia cognitiva adquiriram uma enorme projecção internacional, influenciando profundamente o modo como passou” (Fonte: <http://afilosofia.no.sapo.pt>).

lógica, permitindo um tipo de experimentação mental mais flexível. A criança aprende neste estágio a manipular ideias abstractas, a formular hipóteses e a avaliar as implicações do seu pensamento e do dos outros”. (Infopedia)

Entrando no estado adulto pode-se referir então um conceito de aprendizagem diferente da pedagogia de Piaget, entramos agora no âmbito da Andragogia, é definida como a “arte e ciência da aprendizagem do adulto” diz José Chotguis que escreveu ainda que se encontram algumas diferenças correspondentes ao modelo pedagógico.

Primeiramente o adulto tem a necessidade de saber, o que não encontramos nas crianças:

“Os adultos têm necessidade de saber porque eles precisam aprender algo, antes de se disporem a aprender. (...) Investem considerável energia investigando os benefícios que ganharão pela aprendizagem e as consequências negativas de não aprendê-lo” (Chotguis, 2010)

Ainda no mesmo âmbito o adulto tem inserido na sua mentalidade a predisposição para aprender sozinho e tomar o seu caminho por sua escolha:

“Os adultos tendem ao auto-conceito de serem responsáveis por suas decisões, por suas próprias vidas. Uma vez que assumem esse conceito de si próprio eles desenvolvem uma profunda necessidade psicológica de serem vistos e tratados pelos outros como sendo capazes de escolher seu próprio caminho” (Chotguis, 2010)

Durante a sua vida o indivíduo vai acumulando conhecimentos mesmo que estes não sejam no âmbito da formação, estes conhecimentos tornam os intervenientes diferentes pois as experiências de uns podem tornar-se uma mais-valia para o papel que poderão vir a desempenhar:

“Por ter vivido mais tempo, ele acumula mais experiência do que na juventude. Mas também acumulou diferentes tipos de experiências. Essa diferença em quantidade e qualidade da experiência tem várias consequências na educação do adulto” (Chotguis, 2010)

Para se permitirem a absorver tudo o que lhes é dado em forma de conhecimento o adulto tem a predisposição para aprender “. Adultos estão prontos para aprender aquelas coisas que precisam saber e capacitar-se para fazer, com o objectivo de resolver efectivamente as situações da vida real.” (Chotguis, 2010)

A nível da concentração na tarefa proposta, o adulto, predisposto a aprender, consegue de forma muito mais fácil do que uma criança adquirir e melhorar conhecimentos.”Orientação para Aprendizagem. Em contraste com a orientação centrada no conteúdo própria da aprendizagem das crianças e jovens (pelo menos na escola), os adultos são centrados na vida, (...) na sua orientação para aprendizagem.” (Chotguis, 2010). Para isto é necessária uma motivação prévia, que os incute a aprender e impulsiona para novas metas e objectivos



“Motivação. Enquanto os adultos atendem alguns motivadores externos (melhor emprego, promoção, maior salário, etc.), o motivador mais potente são pressões internas (o desejo de crescente satisfação no trabalho, auto estima, qualidade de vida, etc.)” (Chotguis, 2010)

Estando o Formando predisposto para adquirir conhecimentos este desenvolverá e melhorará um grupo de competências. Essas competências desenvolvidas foram estudadas por várias personalidades ao longo dos anos, a maior parte divide estas competências em três tipos: as competências individuais, de grupo e organizacionais.

Podemos aqui sintetizar que este tipo de competências é proveniente do trabalho do indivíduo, são devidas apenas às suas experiências e percurso pessoal e profissional, que vai percorrendo:

*“**Competências individuais** aparecem como uma combinação de saberes construídos pelo indivíduo a partir de sua própria história de vida, sua formação, ao longo da sua trajetória profissional com os clientes, fornecedores e colegas. Uma aprendizagem activa, uma agregação de conhecimentos organizados e conscientes sempre procurando o aperfeiçoamento pessoal e profissional”* (Decima in Maior, 2005)

Aqui podemos dizer que o resultado é maior que a soma das partes, sendo que as competências dos indivíduos que formam o grupo trabalham todos para o mesmo fim, logo o desempenho é melhorado e os objectivos mais facilmente alcançados.

*“**Competência colectiva**, muito mais do que o somatório das competências individuais, ela é o conjunto organizado das competências individuais, numa espécie de equipe multidisciplinar, multifacetada, em “perfeito entrosamento relacional com seu ambiente externo e com as pessoas que o compõe, todos com o mesmo objectivo: a sobrevivência organizacional” Esse “perfeito” entrosamento não significa ausência de conflitos, mas a capacidade de enfrentá-los e minimizá-los da melhor forma em prol de um objectivo comum;”* (Decima in Maior, 2005)

Desta definição podemos referir que a cultura que se vive numa organização é importante para o aumento, ou diminuição, da força a nível das competências transmitidas.

*“ **Competência organizacional** é construída a partir da história da empresa, sua cultura, seu sistema de valores, da combinação de saberes individuais e colectivos, de seus métodos de aquisição, gestão e desenvolvimento de seu pessoal, de suas tecnologias e métodos de produção transmitidos de maneira formal e informal, de seu sistema gestor, de seus activos materiais e financeiros, alcançando um desempenho seguro e económico.”* (Decima in Maior, 2005)

Aliados a estes conceitos estão alguns que o próprio autor cita, sendo eles o saber agir, o querer agir e o poder agir. Estando o primeiro relacionado com o conceito de competência individual, pois é assim que o individuo tem o *know how*<sup>3</sup> que o possibilita reconhecer a tarefa que tem a fazer e a melhor maneira de a concretizar. O segundo

---

<sup>3</sup> Tradução literal: Conhecimento (Tradução livre do autor)

conceito é paralelo às competências colectivas pois só com a garantia de todo o grupo de trabalho é que vem a vontade inicial para começar a desempenhar as tarefas necessárias para concluir a missão. Por fim o poder fazer só surge se a cultura organizacional o permitir e se as competências organizacionais forem fiáveis para o tipo de desempenho necessário, o indivíduo pode saber como se faz, o grupo está disposto a iniciar o trabalho mas a organização não o permite porque é incompetente para a função.

## CAPÍTULO 2 - A FORMAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

### 2.1. FORMAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

No seguimento do que foi referido até agora cabe às organizações zelar pela melhoria das competências dos seus executantes, de modo a aumentar a sua produtividade. Nestas existem várias maneiras de actuar perante os seus formandos. Mesmo tendo estas diversas versões a maior parte das organizações rege-se por sistemas similares de formação. No que toca às competências que são pretendidas por parte dos formandos podemos sintetiza-las num quadro representativo.

**Quadro 2.1: Competências organizacionais.**  
**Fonte: Pettigrew in Maier, 2005**

	<b>Competências inter-funcionais</b>	<b>Competências gerais</b>
<b>Nível Superior</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Desenvolvimento de novos Produtos</li><li>• Serviço ao cliente</li><li>• Gestão da qualidade</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Processos de coordenação</li><li>• Processos de decisão</li><li>• Estruturas de decisão</li><li>• Gestão de desempenho</li></ul>
<b>Nível intermediário</b>	<p>Competências funcionais</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Pesquisa e desenvolvimento</li><li>• Produção</li><li>• Marketing e vendas</li><li>• Recursos Humanos</li></ul>	
<b>Nível Elementar</b>	<p>Competências operacionais</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Conhecimentos especializados</li><li>• Conhecimentos colectivos</li><li>• Conhecimentos individuais</li></ul>	

Com estas competências adquiridas a organização consegue promover e alcançar objectivos mais eficazes. À medida que o formando vai adquirindo conhecimentos vai também abrindo portas a novas aprendizagens e a novos patamares, onde irá adquirir competências gradualmente mais especializadas e produzindo, desta forma, um trabalho de melhor qualidade para a sua organização.

Cabe agora à Instituição, para além de formar, rever o que é dado e verificar se é constantemente actualizado e respeita os interesses da firma. Assim é necessário um processo de gestão do que está a ser apreendido, uma gestão de competências.

Este tipo de gestão tem, obrigatoriamente, de abranger todo o âmbito da formação do indivíduo na organização e terá como objectivo ultimo a consagração dos objectivos

propostos. Podemos aqui citar um documento que evidenciará de melhor forma esse processo de controlo de qualidade da formação e das competências adquiridas.

Primeiramente temos de ter em conta os objectivos da empresa onde esta está inserida e onde esta quer chegar sendo que assim se pode falar na “estratégia geral de desempenho da empresa que compreende o ambiente, a missão e os objectivos.” (Decima *in* Maior, 2005)

Após nos apercebermos da intenção da organização temos de verificar e apurar quais os melhores conceitos a ser dados, no âmbito da formação, para atingirmos os ideais propostos, daí ocorrem “os componentes do desempenho, aqueles estabelecidos pela gestão e o desenvolvimento das competências onde se destacam: a definição e as exigências dos postos de trabalho, a avaliação das competências dos colaboradores, a formação e desenvolvimento necessários para uma actuação coerente.” (Held *in* Maior, 2005)

Por fim é necessário verificar se tudo está a ser tratado do modo que foi idealizado por parte da formação, para esta actuação é relevante ter em conta tanto o desempenho gradual por parte dos formandos tal como os seus resultados finais, isto é, se conseguiram atingir os objectivos ou não. Assim é possível definir “a gestão do desempenho, neste contexto leva-se em consideração os objectivos propostos, além da elaboração do calendário e das avaliações periódicas “(Held *in* Maior, 2005) e a “gestão de resultados do desempenho, nesse domínio se encontram a política de remuneração em relação ao desempenho da empresa.” (Held *in* Maior, 2005)

## **2.2. FORMAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

### **2.2.1. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Durante os próximos parágrafos iremos descrever certas etapas do processo formativo na Administração Pública, de modo a melhor enquadrar a Instituição Guarda Nacional Republicana no seguimento do trabalho. Os próximos sectores irão abranger a formação na Administração Publica que estão explícitos no Decreto-Lei nº50/98 de 11 de Março.<sup>4</sup>

### **2.2.2. PRINCÍPIOS GERAIS DA POLITICA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

A Administração Pública também prevê situações de formação para as carreiras que comporta. Esta está sustentada por alguns princípios, que em parte, partilha como os existentes em outras organizações.

O principio da universalidade da formação é o primeiro que tem de ser utilizado por esta administração, sendo que todos os funcionários são alvos de uma instrução sobre

---

<sup>4</sup> Vide Anexo C

novos conceitos prestando eles serviços como executantes ou não e mesmo os candidatos a postos de trabalho são propostos a este ensino.

Toda a formação dada tem que ter em conta o consumidor final, na melhoria do serviço, na gestão do pessoal, em necessidades de carácter organizativo e por fim as aspirações dos funcionários em si, logo podemos dizer que existe um princípio de utilidade funcional.

Como em todas as organizações é previsto um plano de formação contínuo, ao longo dos anos, podendo sair ou entrar funcionários novos para os quadros, o processo tem de se orientar por um princípio de continuidade para que as competências que tivessem sido adquiridas até aí não sejam desperdiçadas. Por uma mudança de formador por exemplo.

Para que a formação atinja os objectivos propostos é necessário que esta verse sobre uma certa variedade de temas, estes que terão de estar directamente correlacionados com a função específica que o funcionário irá executar no seu trabalho, assim podemos referir que existe o princípio da multidisciplinaridade dada à abrangência dos temas necessários.

Sendo a Administração Pública uma organização multifacetada e distribuída por todo o território nacional temos de ter em conta que a formação não pode ser dada toda num local, ou seja, o acesso ao conhecimento não pode estar centralizado pois isso irá criar entraves ao acesso à aprendizagem, e assim, dificultar todo o processo formativo. A instrução tem então de ser, obrigatoriamente, descentralizada.

É necessário ter sempre em conta a formação já existente dos instruendos de modo a tentar adaptar as novas instruções para que estes progridam mais rapidamente na sua educação e não se sintam desmotivados pelo sistema, assim, encontramos a complementaridade durante todo este processo formativo pois não se torna necessário repetir o que já foi dado.

### **2.2.3. ESTRUTURA DA FORMAÇÃO**

Na Administração Pública existem dois tipos de formação, a que ocorre aquando a entrada do indivíduo para o serviço, a formação inicial, e a que se dá ao funcionário durante a sua permanência em funções, sendo esta a formação contínua.

Previamente à contratação de um funcionário para a Administração é necessário que este esteja habilitado com as competências necessárias para a função que irá desempenhar de futuro, a formação inicial divide-se assim em dois momentos cruciais. O primeiro é na fase anterior à admissão é feita uma ou mais sessões de formação para verificar quais os indivíduos que se encontram mais à vontade com a matéria em questão e aqueles que ultrapassam os problemas com maior facilidade. Esta etapa faz parte do processo de selecção da candidatura. Logo após à admissão do funcionário é necessária a parte restante desta formação primária, sendo que geralmente é feita com um período em que o formando vai estagiar ou fica colocado provisoriamente num local.

Para além desta primeira formação cabe também à organização instruir os seus elementos durante a sua carreira promovendo, assim, uma constante actualização de conhecimentos. Tendo três objectivos finais o mais obvio é a valorização dos seus quadros no mercado de trabalho e também mantê-los dentro das políticas e filosofias dos programas de desenvolvimento da Administração Pública. Por outro lado temos o complemento da sua formação inicial sendo propostas várias acções de reciclagem para melhor adequação das suas competências e possibilitando o desenvolvimento do funcionário a nível profissional e possibilitando a sua ascensão na carreira.

Torna-se necessário falar aqui na formação para acesso na carreira, que pretende desenvolver as competências consideradas como indispensáveis pela organização para a futura colocação do funcionário devido à sua ascensão hierárquica.

A actualização constante dos dirigentes é também um factor que se torna de relevo na organização sendo assim necessárias formações esporádicas sobre técnicas que possibilitem uma melhor gestão, qualidade e eficácia.

#### **2.2.4. MODALIDADES DE FORMAÇÃO CONTÍNUA PROFISSIONAL**

Existem várias modalidades de formação nas organizações, no entanto, na Administração Pública existem quatro que estão muito bem explícitas no Decreto-Lei que rege esta formação.

A primeira referida é a formação de aperfeiçoamento, esta pretende aproveitar as competências que o funcionário já adquiriu e aprofundá-las melhorando o conhecimento do instruendo e, paralelamente, diminuindo os gastos da organização pois já não se torna necessário investir em competências já adquiridas.

Seguidamente encontramos a formação de especialização, esta visa incidir sobre uma pequena área do saber. Uma vez que o ensino tende a ser abrangente tenta-se contrariar esta tendência tendo como objectivo aproveitar as capacidades dos formandos e especializa-los numa determinada função, de modo a, que o seu trabalho se torne mais restrito mas onde o produto final tenha uma qualidade superior.

Para ser possível a ascensão nesta carreira torna-se necessário frequentar alguns cursos de, modo a, atingir a promoção do funcionário ao posto superior, assim, temos a formação para promoção na carreira sem a qual o formando não pode sair do posto onde está para ocupar um superior na sua hierarquia. Visa, como nas anteriores, aproveitar os conhecimentos prévios dos funcionários e prepará-los para as suas funções futuras.

Por fim, existe a formação de reconversão profissional, esta permite ao funcionário adquirir competências sobre uma área díspar daquela que até ali tinha desenvolvido o seu trabalho, também poderá até encurtar as lacunas existentes na formação de alguns indivíduos que, de outra forma, não teriam condições para desempenhar as suas funções. Toda a formação profissional organiza-se em cursos de formação que podem ser de pequena, longa e de média duração, pode também ser feita por módulos capitalizáveis de

curso de formação e em seminários, palestras e estágios. Podem ainda desenvolver-se em serviço ou à distância como é o caso da formação de aperfeiçoamento e de especialização, referidos anteriormente.

### 2.2.5. AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO

Na expectativa de resultados sempre superiores aos alcançados as organizações necessitam de uma constante regulação e verificação da sua qualidade e eficiência<sup>5</sup>. Existem três formas de avaliar a formação dada: a primeira é a mais comum, é a prova de conhecimentos, esta é ideal para verificar o nível de eficácia<sup>6</sup> do funcionário, é geralmente uma prova escrita sobre conceitos teóricos.

Outra forma de avaliação é a metodologia de dinâmica de grupos ou casos práticos sempre que seja necessário aferir o nível de alteração de capacidade dos formandos dado que são expostos a situações propositadamente diferentes.

Para tornar a avaliação dos programas de formação possível, e mesmo conhecer os objectivos que os formandos pretendem atingir poder-se-ão fazer questionários à classe, sendo estes de tratamento fácil permitem uma disseminação rápida e uma avaliação global do grupo em que forem inseridos.

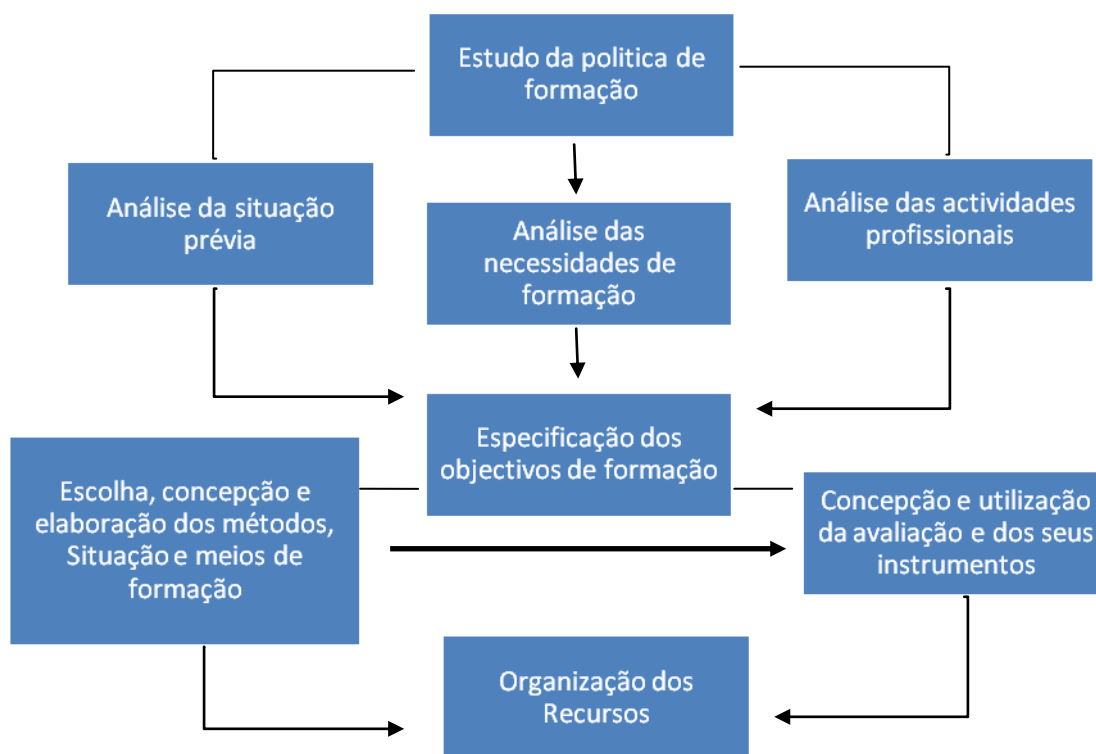


Figura 2.1 Concepção de um Quadro de Formação.  
Fonte: (Ferro, 1995)

<sup>5</sup> “Poder de realizar (algo) convenientemente, despendendo de um mínimo de esforço, tempo e outros recursos; competência” (Infopédia)

<sup>6</sup> “Capacidade de cumprir os objectivos pretendidos” (Infopédia)

## **CAPÍTULO 3 - A FORMAÇÃO NA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA**

### **3.1. A GUARDA NACIONAL REPUBLICANA**

No nº1 do artigo 1 da Lei Orgânica da GNR<sup>7</sup> “A Guarda Nacional Republicana, adiante designada por Guarda, é uma força de segurança de natureza militar, constituída por militares organizados num corpo especial de tropas e dotada de autonomia administrativa”

#### **3.1.1. MISSÃO DA GNR**

No mesmo diploma está definida a missão da Guarda Nacional Republicana, assim “A Guarda tem por missão, no âmbito dos sistemas nacionais de segurança e protecção, assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos, bem como colaborar na execução da política de defesa nacional, nos termos da Constituição e da lei.”

#### **3.1.2. A GNR E A FORMAÇÃO**

No que respeita à formação a GNR tem órgãos especializados para abordar todos os parâmetros necessários no âmbito da instituição.

“Releva o quadro recente da sua reestruturação, que introduziu uma nova Organização e estabeleceu conceitos de funcionamento diversos do que vinha sendo prática. Neste contexto foi criado um Comando Funcional, directamente responsável perante o General Comandante-Geral, pelas actividades de formação da GNR.” (Formação, 2008)

### **3.2. A FORMAÇÃO NA GNR**

*“A formação na GNR deverá ser encarada como um recurso estratégico, com o objectivo final de melhorar a qualidade do serviço prestado à sociedade, constituindo-se como o conjunto de actividades educacionais, pedagógicas, formativas e doutrinárias inerentes à aquisição de conhecimentos necessários ao exercício das funções próprias dos seus efectivos, nas suas diversas áreas de intervenção, permitindo, assim, a prossecução com êxito, dos objectivos estratégicos, fixados na missão geral da GNR que pela sua especificidade e natureza, inclui simultaneamente os âmbitos da Segurança, da Protecção e da Defesa Nacional.”*

Este excerto foi retirado da alocução do comandante da Escola da Guarda e revela a perspectiva da formação na GNR. Inicialmente é pertinente definir estes dois conceitos

---

<sup>7</sup> Decreto-Lei 63/2007 de 6 de Novembro



referentes à aquisição de competências na visão da instituição referida. O primeiro é o conceito de doutrina que segundo as Bases Gerais da Doutrina da GNR<sup>8</sup>,

*“Conjunto de princípios e de regras que visam orientar a organização e o funcionamento geral no cumprimento da missão da GNR e na prossecução dos objectivos nacionais fixados. Têm carácter imperativo, mas exigem julgamento na aplicação. A Doutrina compreende assim um conjunto de conceitos, procedimentos e termos resultantes da experiência ou das deduções de âmbito teórico, técnico ou prático e que, estabelecidos em adequada sistematização, se constituem como princípios e regras de uniformização, contribuindo para a unidade de interpretação, de difusão e de procedimento.” (CDF, 2008)*

Da mesma forma a formação “no âmbito da GNR, entende-se o conjunto de actividades educacionais, pedagógicas, formativas e doutrinárias que visam a aquisição e a promoção de conhecimentos, de competências técnico-profissionais, de atitudes e formas de comportamento, exigidos para o exercício das funções próprias do militar, nas mais diversas áreas de actuação, permitindo assim a prossecução dos objectivos estratégicos, no âmbito da Missão Geral da GNR” (CDF, 2008). No que concerne à instituição existe um “Sistema de Formação” que consiste num “Conjunto estruturado de actividades, princípios, mecanismos de coordenação, regras e normas que estabelece e regula o desenvolvimento do processo formativo, educacional e de treino dos militares da GNR.” (CDF<sup>9</sup>, 2008)

Na Instituição quem tem a seu cargo a tarefa de aplicar estes dois conceitos é o Comando de Doutrina e Formação, que comporta a Direcção de Doutrina e a Direcção de Formação.

### **3.2.1. FORMAÇÃO DE BASE**

A formação de base na GNR existe em dois tipos de cursos, o de formação de Oficiais e o curso de formação de Guardas.

O curso de formação de Oficiais é leccionado na Academia Militar, pelo período de cinco anos, e seguidamente complementado com o tirocínio na Escola da Guarda. Para frequentar este curso os candidatos têm que ser classificados como aptos em provas físicas, psicotécnicas e médicas para além de terem terminado o ensino secundário com sucesso.

Para serem admitidos no curso de Guardas da Guarda Nacional Republicana é necessário aos candidatos terem o 9º ano de escolaridade, e atingir os padrões exigidos pela instituição nas provas físicas, médicas e psicotécnicas.

Durante o curso é ministrada a formação geral militar, formação jurídica, formação técnico policial, actividades físicas e profissionais, formação psico-social e formação geral. Após a conclusão do curso os candidatos tornam-se Guardas pertencentes aos quadros da instituição.

---

<sup>8</sup> “As presentes Bases Gerais aplicam-se a todas as actividades desenvolvidas na GNR que se enquadrem no conceito de Doutrina”(CDF,2008)

<sup>9</sup> Comando de Doutrina e Formação

### 3.2.2. FORMAÇÃO CONTINUA

Na Instituição existem vários modos de formação contínua, no entanto, o objectivo deste trabalho é fazer um levantamento de necessidades presentes no modelo que ainda decorre na GNR que consiste na formação, nos destacamentos e postos, de matérias previamente acordadas e espaçadas temporalmente de modo definido.

Neste âmbito desde o ano de 1994, que a formação a nível dos destacamentos e dos postos tem sido regida pelas Instruções de Aperfeiçoamento de Quadros e Tropas (IAQT), estas vieram uniformizar procedimentos relevantes para a actualização de competências dos militares já presentes nos quadros da instituição. Assim a 15 de Novembro de 1994 foram publicadas as Normas Gerais de Funcionamento IAQT referia que “ A IAQT foi definida como “a actividade de instrução permanente, contínua e sistematizada levada a cabo em todas as Unidades/Órgãos da GNR e destinada a todos os Oficiais, Sargentos e Praças, como complemento da instrução base ministrada nos vários Cursos e Estágios de Formação e Promoção” (Formação, Normas Gerais IAQT, 1994).

Assim foi criada uma medida padrão na GNR para ser ministrada a formação, com os objectivos últimos de:

- *Actualizar, aperfeiçoar e ampliar os conhecimentos técnico-profissionais e culturais dos militares da Guarda, de acordo com o seu posto e função;*
- *Uniformizar procedimentos, esclarecer dúvidas sobre doutrina de actuação no âmbito geral da Guarda e das missões específicas das várias Unidades/Órgãos;*
- *Preparar os militares para as provas de admissão aos vários Cursos da carreira;*
- *Ministrar a preparação física adequada ao seu escalão etário.”* (Normas Gerais IAQT, 1994)

Eram ainda referidos objectivos particulares constantes, estes, no ofício do Gabinete do Ministro da Administração Interna a 15 de Novembro de 1996 sobre formação:

- *Actualizar, aperfeiçoar e ampliar os conhecimentos técnico-profissionais e culturais dos militares da Guarda, de acordo com o seu posto e função;*
  - *Valorizar a capacidade de intervenção policial dos elementos das Forças de Segurança, através da actualização de conhecimentos e da adaptação dos comportamentos às exigências da Sociedade actual;*
  - *Contribuir para a criação de uma imagem pública mais favorável das Forças de Segurança.*
- A Formação Contínua articulava-se em três vertentes:*
- *Estágios de Actualização;*
  - *Formação à Distância;*
  - *Auto-Formação”.* (MAI, 1996)

Tratando-se de formação que está constantemente a ser alterada era necessário acompanhar os desenvolvimentos nas matérias versadas. Neste âmbito o IAQT foi revisto e actualizado diversas vezes pela Instituição, em seguida apresenta-se um quadro resumo com as alterações feitas desde a sua criação<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Vide Anexo B

## **CAPÍTULO 4 - SERVIÇO POLICIAL NO DISPOSITIVO TERRITORIAL**

### **4.1. O DISPOSITIVO TERRITORIAL DA GNR**

Estando previsto na Lei Orgânica da GNR que esta força tem competência em todo o território Nacional, excepto nas áreas atribuídas à PSP, é necessário enquadrar o capítulo seguinte com o dispositivo territorial da GNR. Na secção II da Lei 63/2007 de 6 de Novembro o “ O comando territorial é responsável pelo cumprimento da missão da Guarda na área de responsabilidade que lhe for atribuída, na dependência directa do comandante-geral.”, sendo que depois se articula em comando, serviços e subunidades operacionais. As ultimas estão presentes no artigo 39º da referida lei, onde:

*“1 - As subunidades operacionais dos comandos territoriais são os destacamentos, que se articulam localmente em sub-destacamentos ou postos.*

*2 — O comando dos destacamentos e das suas subunidades é exercido por um comandante, coadjuvado por um adjunto.*

*3 — O destacamento é comandado por major ou capitão, o sub-destacamento por oficial subalterno e o posto por sargento”.*

### **4.2. O SERVIÇO POLICIAL**

No Regulamento Geral do Serviço da GNR<sup>11</sup> está referida qual a importância do Serviço Policial no seu artigo 155º:

*“O serviço policial cumpre uma importante actividade no desenvolvimento da missão da Guarda, principalmente nos seguintes aspectos:*

- 1. Velar pelo cumprimento das leis;*
- 2. Garantir a manutenção da ordem pública;*
- 3. Manter e restabelecer a segurança dos cidadãos e da propriedade;*
- 4. Auxiliar e proteger os cidadãos. “*

#### **4.2.1. DESEMPENHO DO SERVIÇO POLICIAL**

Segundo o Artigo 161º do RGSGNR o desempenho do serviço policial é feito essencialmente por “Patrulhas, feitas pelos militares dos postos ou de outros escalões, que constituem a principal modalidade do exercício da actividade do serviço policial da Guarda;”

As patrulhas são constituídas, habitualmente, por dois militares sendo que o mais antigo é o comandante da patrulha e o segundo elemento é tratado como imediato (RGSGNR, 2010)

O Patrulheiro é o militar que, todos os dias, faz o serviço no exterior, logo é aquele que está mais exposto às ameaças externas presentes. Para atingir este posto é necessário frequentar, com aproveitamento, o curso de Formação de Guardas, após o seu término e

---

<sup>11</sup> Vide Anexo E.

consoante as vagas existentes na instituição ponderão ingressar nos quadros da Guarda Nacional Republicana. Este curso está aberto a candidatos oriundos da sociedade civil sendo por isso necessário um módulo de formação militar básica, pois os elementos que tiverem sucesso no curso terão a condição militar.

Hierarquicamente o Patrulheiro está dependente directamente do Comandante de Posto ao qual este desempenha serviço.

Visto que existe todo um conjunto de missões que o militar tem que ser imbuído presente no Regulamento de Disciplina da GNR elencamos aqui uma dessas missões do militar afecto ao serviço policial, estando esta, descrita na Lei Orgânica e é:

*“Assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos, bem como colaborar na execução de política de defesa nacional, no termos da constituição e da lei; manter e restabelecer a segurança dos cidadãos e da propriedade pública, privada e cooperativa, prevenindo ou reprimindo os actos ilícitos contra ele cometidos; zelar pelo cumprimento das leis e disposições gerais, nomeadamente as que se referem à viação terrestre e transportes rodoviários e; auxiliar e proteger os cidadãos e defender e preservar os bens que se encontram em situação de perigo por causas provenientes da acção humana ou da natureza.”*

São exigidos vários factores para poder desempenhar esta função. Iremos seguidamente dar relevo às competências requeridas mas para além destas é necessária a escolaridade mínima, e exigências psicológicas e físicas.

#### 4.2.2. EXIGÊNCIAS

O Patrulheiro tem variadas responsabilidades. No âmbito do serviço policial iremos abordar aquelas que poderão exigir uma formação actualizada e que envolvam as suas capacidades técnicas e profissionais. Assim referimos como principais responsabilidades o serviço policial e a manutenção da ordem pública.

Segundo o Manual de Operações da Guarda volume I:

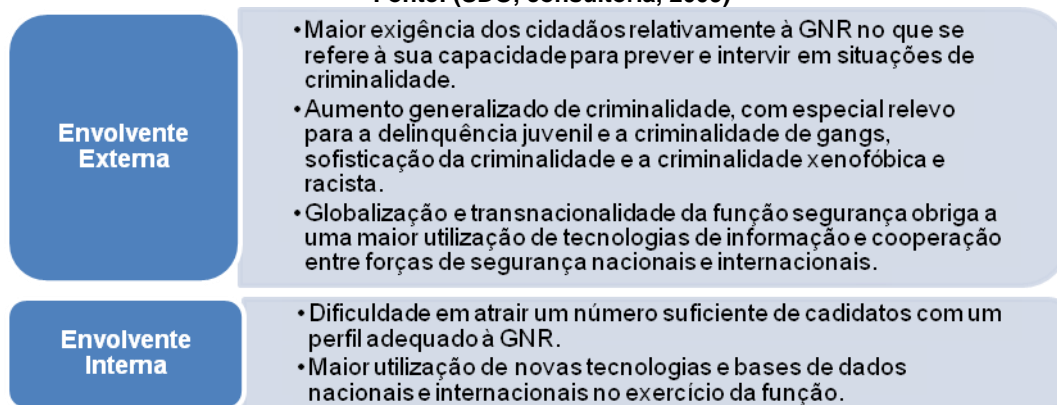
*“O Militar da Guarda, é um Soldado da Lei e as missões de carácter policial cumprem-se, essencialmente, através do patrulhamento intensivo de toda a zona de acção da Guarda, em permanente combate pela defesa da Lei e da observância de toda a legislação e regulamentação, num estreito contacto com as populações, desde o mais remoto povoado até à mais cosmopolita das nossas cidades. Esta actividade é exercida, prioritária e quotidianamente, de forma preventiva, pela vigilância e presença e, eventualmente quando indispensável, de forma correctiva pela aplicação das medidas coercivas contempladas na Lei.”*

É de referir que existem ainda outras vertentes da responsabilidade do patrulheiro como o atendimento e expediente do posto, o serviço comunitário e judicial e actividades diversas mas que não serão analisados neste trabalho devido às razões previamente explanadas de escolha dos dois critérios anteriores.

Apresentam-se em seguida as mudanças, do ambiente externo e interno, que possam alterar a forma de actuação dos militares afectos ao serviço policial.

**Quadro 4.1: Mudanças em Perspectiva.**

Fonte: (SDO, consultoria, 2009)



### 4.2.3. FACTORES CRÍTICOS

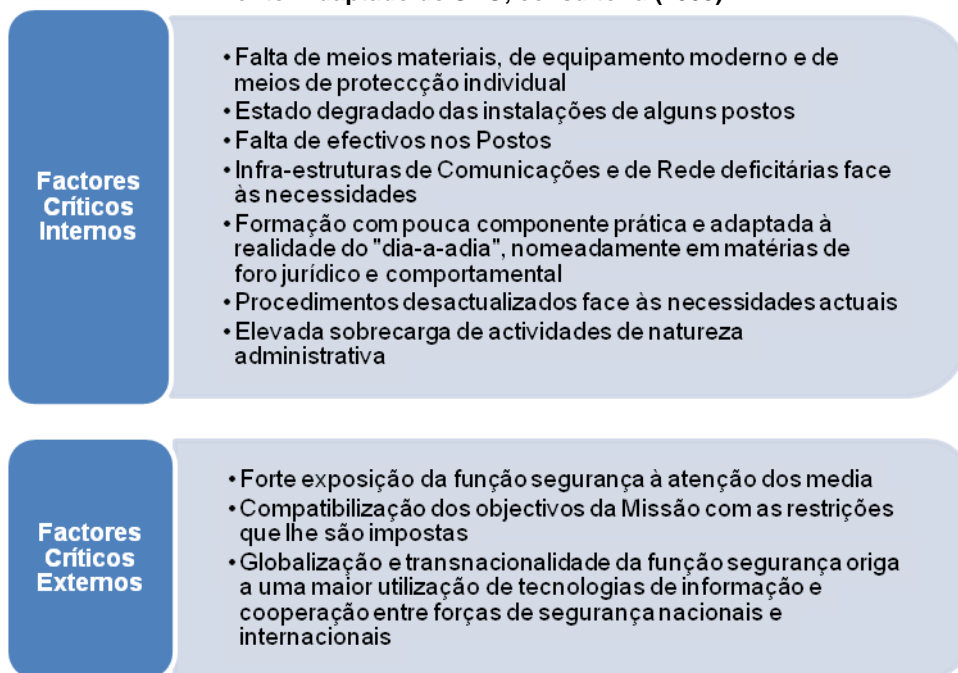
Propondo-se este estudo a elencar modos e métodos para uma melhor formação, é pertinente abordar os condicionamentos que estes militares enfrentam no desempenho da sua função.

Existem factores que influenciam o desempenho do patrulheiro na sua função, estes podem ser internos ou externos. Os dados que irão ser seguidamente explanados foram adquiridos no estudo da SDO<sup>12</sup> sobre o Guarda patrulheiro, torna-se então necessário referir que no seguinte quadro os factores internos pois são os que “decorrem da Unidade Territorial a que o militar está alocado” (SDO, consultoria, 2009) e os que são considerados como factores críticos externos são os que têm “carácter externo à Unidade Territorial” (SDO, consultoria, 2009).

“No quadro encontram-se sistematizados os principais Factores Críticos Internos e Externos à função identificados durante os trabalhos realizados, os quais são transversais aos perfis de função em análise. Esta situação parece resultar de um conjunto de aspectos que afectam globalmente a actividade da GNR.” (SDO, consultoria, 2009).

<sup>12</sup> “A SDO CONSULTORES, SA é uma Empresa de Consultoria, especializada em CAPITAL HUMANO, com vinte anos de actividade, sendo hoje uma das maiores e mais importantes consultoras a operarem no mercado Nacional” (www.sdoconsultoria.com)

**Quadro 4.2: Factores Críticos ao Desempenho da Função de Guarda Patrulheiro.**  
**Fonte: Adaptado de SDO, consultoria (2009).**



#### 4.2.4. COMPETÊNCIAS

Para ser possível a definição de competências da função do Guarda patrulheiro iremos referir um estudo previamente feito, com base no Modelo de Competências do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho e do Mérito da Guarda Nacional Republicana. Assim, concluiu-se que é possível dividir as competências em três grandes tipos: institucionais/profissionais, pessoais/interpessoais e militares.

Nas profissionais encontramos a responsabilidade e compromisso para o serviço, a optimização de recursos, a aptidão técnico profissional e a dedicação e empenhamento na função, sendo que este último não foi considerado crítico para a função de patrulheiro pelo estudo já conduzido.

Nas competências pessoais e interpessoais estão presentes o espírito de equipa, as relações humanas e cooperação, a iniciativa e o poder de comunicação. Por fim, nas competências militares é referido o sentido de dever e disciplina, a decisão, adaptabilidade, tolerância à pressão e às contrariedades, condição física, determinação e perseverança e a cultura geral militar.

#### 4.2.5. APTIDÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL

A aptidão do militar nesta vertente é essencial para a sua função, esta competência é aquela que exige maior preocupação em desenvolver e em manter actualizada. Isto porque este tipo de aptidão acarreta a maior parte do serviço do militar no dia-a-dia e é também aquela que faz a diferença na actuação dos militares em situações que poderão envolver

maior perigosidade, em que as acções do guarda patrulheiro são irreversíveis e é essencial que tome a decisão certa no momento certo.

No âmbito da missão do patrulheiro sabendo que tem de se manter permanentemente actualizado sobre matérias de um nível teórico, tais como o direito, mas também, tem de acompanhar o desenvolvimento das técnicas e tácticas policiais. Assim evidenciamos os conhecimentos relativos ao Manual de Operações, o Código Processo Penal, o Código Penal, o Direito de Mera Ordenação Social, o Tiro e outra legislação avulsa.

## **II PARTE – PRÁTICA**

### **CAPÍTULO 5 - METODOLOGIA DA PARTE PRÁTICA**

#### **5.1. INTRODUÇÃO**

Estando este trabalho subordinado ao tema “A Formação Técnico-Profissional no Dispositivo Territorial” irá ser elaborada nesta parte prática um levantamento de necessidades de formação no que é referente à competência da aptidão técnico-profissional. Esta competência foi escolhida por ser, a nosso ver, a mais relevante para o desempenho do serviço policial, comportando toda a vertente da técnica e tática policial e os conhecimentos teóricos sobre a legislação.

Foi escolhida a função da Patrulha porque é aquela que tem mais contacto com a população e também porque é a primeira força a chegar ao local tendo que estar preparado para todas as situações do âmbito policial.

Seguidamente irão ser explicadas quais as metodologias utilizadas para responder à pergunta de partida deste estudo com o objectivo de verificar as hipóteses empíricas deste trabalho.

#### **5.2. HIPÓTESES EMPIRICAS**

Todas as hipóteses que serão abordadas neste trabalho, só poderão ser tratadas na vertente prática, logo apresenta-se aqui novamente as que foram expostas no início deste estudo.

- A formação IAQT ministrada no dispositivo territorial não é a mais adequada;
- Não existem condições para a formação frequente de IAQT;
- Existem conhecimentos que deverão receber um incentivo na formação ministrada;
- E necessária uma maior formação ao nível do CP, CPP e do Direito Contra-Ordenacional;
- Mesmo com o incremento da formação de Tiro, esta ainda não atingiu os valores necessários;
- Existe uma necessidade de celeridade na transmissão de novos conhecimentos.



### **5.3. MÉTODOS APLICADOS**

Para a elaboração deste TIA foi utilizado o método da observação indirecta, ou seja, por inquéritos. Neste tipo de observação “o investigador dirige-se ao sujeito para obter a informação procurada. Ao responder às perguntas o sujeito intervém na produção de informação” (Quivy & Campenhoudt, 2008, p.164)

Neste trabalho foi escolhido o Inquérito por questionário que “Consiste em colocar a um conjunto de inquiridos (...) uma série de perguntas relativas à sua situação” (Quivy & Campenhoudt, 2008, p. 188). Entre outras, esta situação poderá ser, segundo o mesmo autor, relativa à sua situação profissional, opiniões e expectativas em relação a algum acontecimento.

Optou-se por aplicar o mesmo questionário em dois locais diferentes, sendo que os indivíduos desempenham as mesmas funções mas em Destacamentos Territoriais com uma realidade distinta. Analisando o Dter. Setúbal como característico de uma área urbana de elevada densidade populacional, e considerando o Dter. Portalegre como sendo característica de uma zona mais rural e logo com menor densidade populacional.

O questionário utilizado foi dividido em três partes, foi utilizado parte de um questionário já realizado e validado devido ao rigor e qualidade do mesmo, sendo possível aplica-lo também à população a que nos propomos, logo a este instrumento até à sua parte I, inclusive foi adaptado do questionário utilizado pelo actual Tenente Canatário<sup>13</sup> no seu Trabalho de Final de Curso (2007).

No primeiro bloco de questões são recolhidas as características do indivíduo, a sua idade, género, tempo de serviço, habilitações literárias e unidade, assim irá ser possível obter uma melhor noção da amostra que foi inquirida.

No segundo bloco de questões, composto por nove questões de escolha múltipla e três de resposta aberta, aqui pretende-se apurar a frequência da formação dada aos militares, se essa formação é predominantemente teórica ou não, se concordam com o tipo de formação e se são motivados por esta. Agora no âmbito das três questões abertas pode-se fazer o levantamento de propostas para a formação e também dar oportunidade aos inquiridos de referir qual ou quais as condicionantes à instrução frequente.

O terceiro bloco de perguntas tem como objectivo último verificar quais os conhecimentos que são mais necessários, à vista dos inquiridos, e se estes estão presentes na instrução no mesmo grau que são necessários, se isto não acontecer poderemos referir o GAP que existe entre eles.

Para o tratamento e apresentação de todos os dados relativos ao inquérito por questionário foi utilizado o programa SPSS®.

---

<sup>13</sup> Tenente GNR Infantaria Carlos Manuel de Almeida Canatário.

### 5.3.1. LOCAL E AMOSTRA

O local para a análise e elaboração foi a Escola da Guarda em Queluz.

Os Inquéritos foram distribuídos no DTer de Setúbal e no DTer de Portalegre. Dado que existem militares a desempenhar este tipo de serviço a nível nacional incapacita *a priori* a distribuição de inquéritos por todos estes indivíduos ou mesmo disponibiliza-los em quantidade significativa para que fosse representativa de todo o dispositivo. Tendo isto em conta, utilizou-se o método de amostragem não-casual, optando-se pelo método de amostragem<sup>14</sup> por conveniência que é utilizado devido às restrições de tempo e meios que, por sua vez, não permitem utilizar outro tipo de amostra. (Flick, 2005)

A amostra escolhida abrange os militares que estão afectos ao serviço policial nos postos territoriais do DTer de Setúbal e de Portalegre. Para além das razões explicitadas anteriormente estes locais foram escolhidos pois o primeiro representa uma zona de acção onde existe um elevado índice de criminalidade devido à sua elevada densidade populacional representante de uma área urbana, e consequentemente Portalegre por representar a área com o número de participações mais baixo a nível nacional sendo referente a uma área mais rural com uma baixa densidade populacional. Segundo os dados do RASI de 2009 o distrito de Setúbal tem 35785 participações, sendo apenas ultrapassado por Lisboa e Porto, e o Distrito de Portalegre apresenta 3254 destas participações criminais.

### 5.4. CONCLUSÕES

Não sendo possível abordar esta questão a nível nacional conclui-se que a aplicação do instrumento científico nos Comandos propostos anteriormente resultará como uma alternativa viável pois representam localidades com realidades distintas mas representativas do universo da área de responsabilidade territorial da GNR, onde os militares desempenham as mesmas funções.

---

<sup>14</sup> Amostragem " processo de selecção de elementos de uma população ou de um universo estatístico que possam servir de amostra" (Infopedia)

## CAPÍTULO 6 - TRABALHO DE CAMPO E RESULTADOS

### INTRODUÇÃO

No presente Capítulo irão ser apresentados os resultados a todas as questões abordadas pelos questionários utilizados, assim como os cálculos que foram efectuados para definir os diferentes Graus de presença, necessidade e importância do conhecimento em questão.

#### 6.1. TRABALHO DE CAMPO

Apesar de terem sido aplicados no DTer de Setúbal e no DTer de Portalegre os dados serão analisados em conjunto para uma melhor percepção a nível global das opiniões dos militares que desempenham funções inerentes ao serviço policial. Sendo isto possível por não existirem discrepâncias significativas entre os dois DTer.<sup>15</sup>

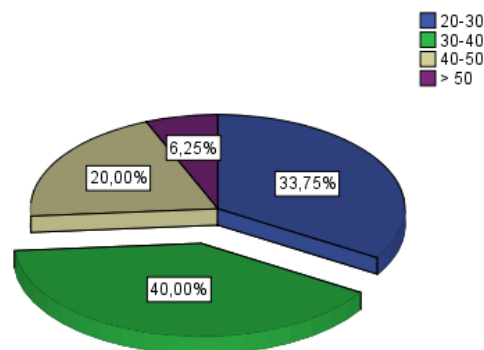
#### 6.2. RESULTADOS

Seguidamente iremos preceder à análise quantitativa dos inquiridos por questionário.

##### 6.2.1. CARACTERIZAÇÃO DO INQUIRIDO

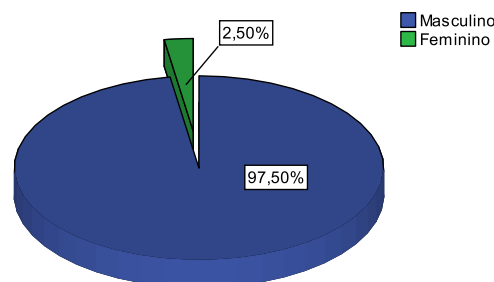
###### Gráfico nº1 – Idade

A maioria dos inquiridos, 40% tem entre 30 e 40 anos, 33,75% estão na faixa etária dos 20 aos 30 anos, 20% tem entre 40 a 50 anos e apenas 6,25% têm idade superior aos 50 anos.



###### Gráfico nº2 – Género

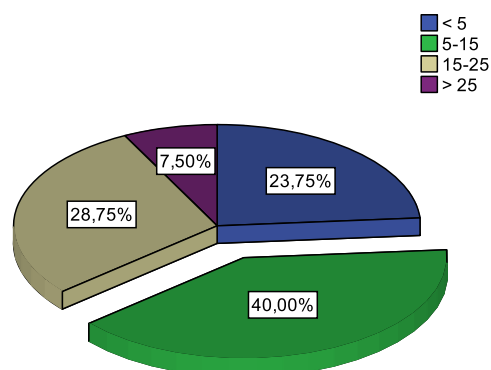
Apenas 2,50% dos inquiridos são militares do género feminino enquanto 97,50% são do género masculino.



<sup>15</sup> Vide Anexo A.1 e A.2

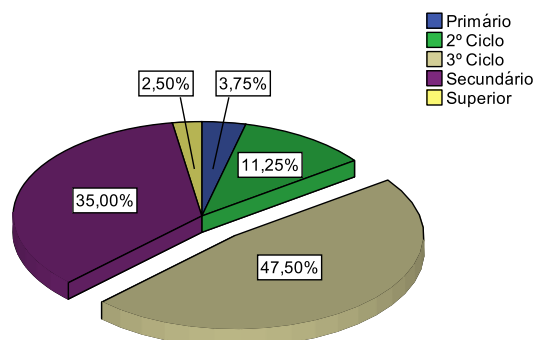
### Gráfico nº3 – Tempo de Serviço

Relativamente ao tempo efectivo de serviço 40% dos militares tem entre 5 e 15 anos de serviço, 28,75% encontram-se com mais de 15 anos e com menos de 25, enquanto a minoria, 7,50%, tem mais de 25 anos de serviço.



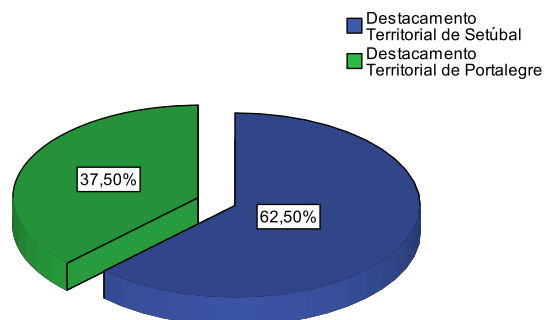
### Gráfico nº4 – Habilitações Literárias

A maioria dos inquiridos, 47,50%, respondeu que têm averbado o 3º ciclo, 35% frequentaram o ensino secundário, 3,75% têm apenas o ensino primário e somente 2,50% tem o ensino superior.



### Gráfico nº5 – Unidade

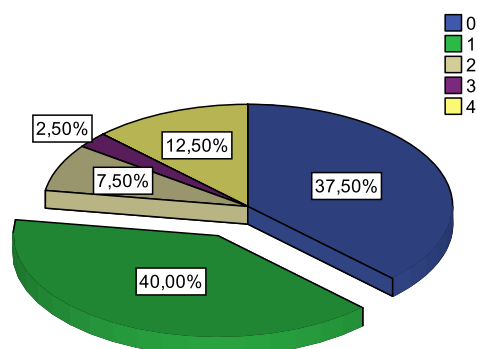
Estão afectos ao Dter de Setúbal 62,50% dos inquiridos, enquanto os militares do Dter Portalegre representam 37,50%.



## 6.2.2. PARTE I DO QUESTIONÁRIO – CONDIÇÕES E CONDICIONAMENTOS DA FORMAÇÃO

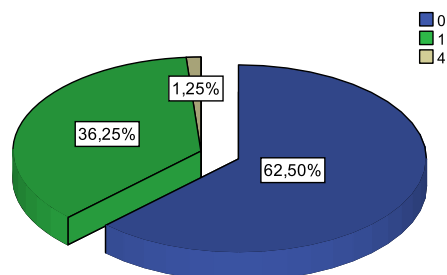
### Gráfico nº6 – Questão nº1: Quantas vezes têm formação contínua no posto/sub-destacamento durante um mês?

A maioria dos inquiridos, 40%, tem formação no posto uma vez por mês, enquanto 37,50% nunca têm formação no posto, 12,50% têm formação 4 vezes por mês, sendo que 7,50% referem 2 instruções mensais e 2,50% 3 acções de formação por mês.



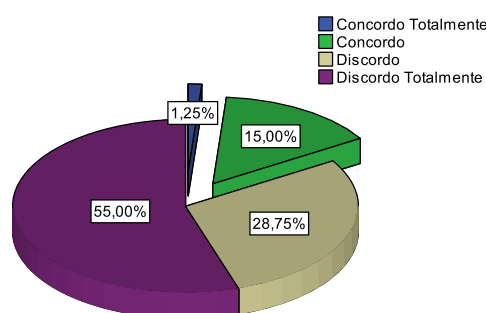
**Gráfico nº7 – Questão nº2: Quantas vezes têm formação contínua no Destacamento durante um mês?**

Aqui podemos ver que 62,50% dos militares não têm instrução mensal no destacamento, por outro lado 36,25% referem uma instrução mensal e 1,25% 4 ações de formação por mês.



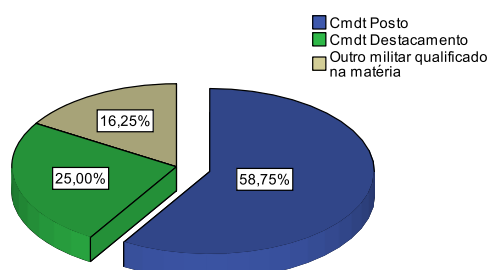
**Gráfico nº8 – Afirmação nº3: Considero a formação contínua mensal que me é ministrada suficiente.**

A opinião dos militares é maioritariamente negativa sendo que 55% discordam totalmente e 28,75% discordam, por outro lado 15% concordam com a afirmação e 1,25% concordam totalmente.



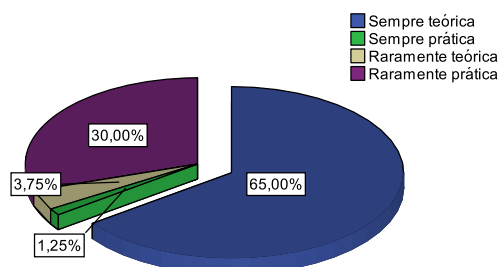
**Gráfico nº9 – Questão nº4: Quem normalmente lhe ministra formação contínua?**

Em 58% dos casos a formação é maioritariamente dada pelo Cmdt Posto, em 25% o formador é o Cmdt Destacamento e os restantes 16,25% referem que é outro militar qualificado na matéria.



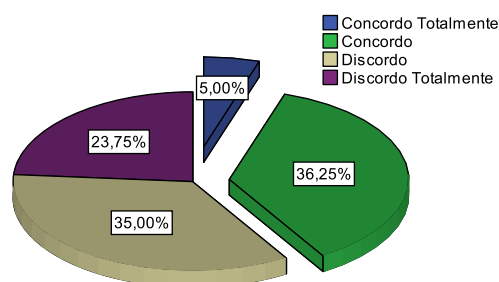
**Gráfico nº10 – Questão nº5; Na grande maioria das sessões de formação, recebe instrução teórica (legislação) e instrução prática (procedimento operacionais)?**

A maioria, 65%, refere que a instrução que recebe é sempre teórica, juntamente com 30% que suportam esta ideia pois dizem que raramente têm instrução prática. Ficando assim 3,75% dos inquiridos que afirmam que esta é raramente teórica e apenas 1,25% com a opção de sempre prática.



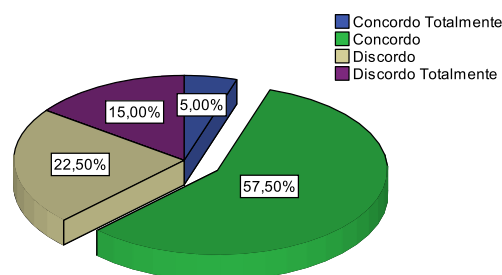
**Gráfico nº11 – Afirmação nº6: A formação continua que recebo permite actualizar os conhecimentos em relação aos novos diplomas legais que vão sendo legislados.**

Aqui 36% dos inquiridos concordam com a afirmação e ainda outros 5% concordam totalmente, por outro lado os que discordam encontram-se em maior número pois 35% discordam e 23,75% discordam totalmente.



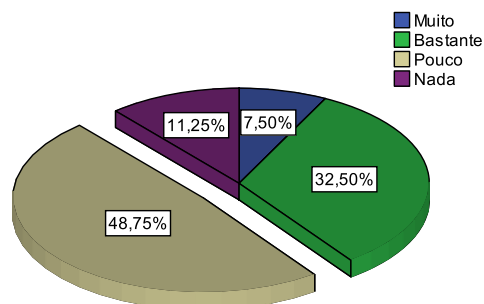
**Gráfico nº12 – Afirmação nº7: A formação continua que me é ministrada tem aplicação prática no desempenho da minha função no dia-a-dia.**

Nesta afirmação 57,50% dos inquiridos concordam com a aplicação prática da formação havendo ainda 5% que concordam totalmente. Em 22,50% dos casos os inquiridos discordam e os últimos 15% discordam totalmente.



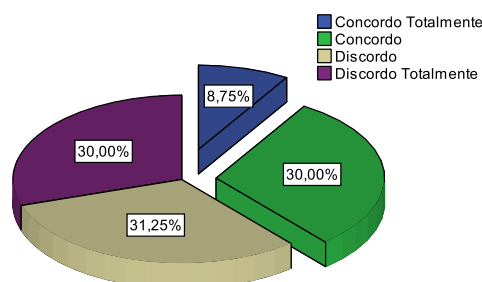
**Gráfico nº13 – Questão nº8: De que forma é que esta formação contínua que lhe é ministrada contribui para melhorar o seu desempenho no serviço operacional?**

Na maioria dos casos, 48,75%, a formação dada pouco contribui para melhorar o desempenho, sendo que ainda em 11,25% dos inquiridos a resposta foi de “Nada”. Nos restantes as respostas foram mais positivas com o “Bastante” a atingir os 32,50% e 7,50% para a muita contribuição da formação.



**Gráfico nº14 – Afirmação nº9: Sinto-me motivado a receber esta formação contínua, da forma que me está a ser ministrada.**

A maioria dos casos negam a afirmação, sendo que 31,25% discordam e 30% discordam totalmente. Temos ainda 30% dos que concordam e 8,75% que concordam totalmente.



**Questão nº10: Na sua opinião existem condições para formações frequentes no destacamento/posto? Porquê?**

Dado que se trata de uma questão aberta verificou-se uma multiplicidade de respostas, referindo-se aqui aquelas que surgiram mais vezes. É da opinião de muitos dos inquiridos que não há condições para a uma formação frequente devido às infra-estruturas dos postos e devido à escala de serviço, que não permite assiduidade nas formações. Visto que esta questão era de resposta aberta e nem todos os inquiridos responderam, em cerca de 79% referiram que não existiam condições para a instrução devido a uma destas duas razões ou a ambas.

**Questão nº11: Que medidas gostaria de ver implementadas para a alterar a formação que recebe?**

Mais uma vez devido a estarmos perante uma questão aberta vamos referir as hipóteses que surgiram mais vezes. De um modo geral deu-se a sugestão de melhorar as condições para a formação, sendo elas a nível de Infra-estruturas como a nível do conhecimento prático dos formadores, é ainda de relevar a sugestão dos militares receberem no seu correio electrónico de serviço as actualizações da legislação em vigor. No mesmo âmbito da questão anterior, das respostas validadas cerca de 62% são referentes às infra-estruturas, os restantes inquiridos referiram situações como mais tempo de instrução e melhores formadores. Apenas 5% dos inquiridos deram a sugestão do correio electrónico citada superiormente.

**Questão nº12: Que matérias gostaria de ver abrangidas na formação?**

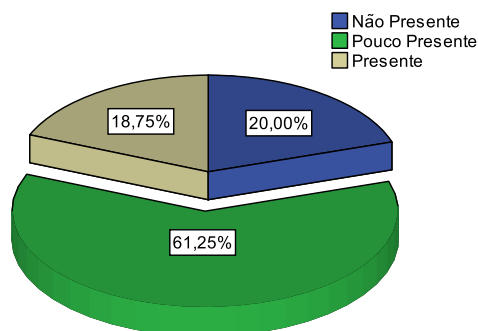
Nesta questão para além de terem surgido por várias vezes o CPP e a CP surgiram vários casos que requeriam mais actualização na legislação policial e mais formação a nível informático, em programas de processamento de texto e de cálculo. Dos inquiridos que reponderam cerca de 82% gostaria de ver as matérias legais abrangidas ou melhor ministradas na instrução, sendo que os restantes propõem mais formação a nível de técnicas policiais, e 4% sugeriram mais instrução nas novas tecnologias.

### 6.2.3. PARTE II – LEVANTAMENTO DE CONHECIMENTOS NECESSÁRIOS

#### Questão nº1: Manual de Operações

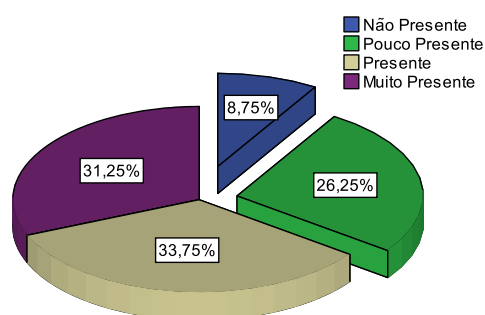
##### Gráfico n 15 – Grau de Presença

Em 61,25% dos inquiridos a opinião é que este tipo de formação está pouco presente, ainda em 20% não está presente e em 18,75% esta instrução existe.



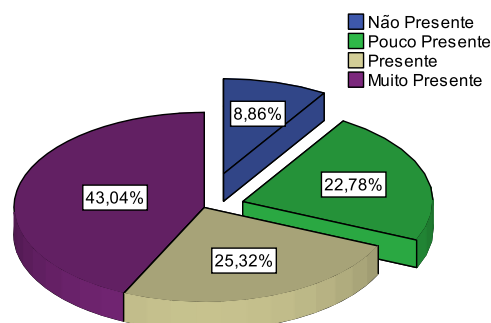
##### Gráfico nº16 – Grau de Necessidade

Na maior parte dos casos esta formação é necessária pois 33,75% dos inquiridos consideram uma necessidade presente e 31,25% muito presente, por outro lado 26,25% consideram-na pouco presente e 8,75% não presente mesmo.



##### Gráfico nº17 - Importância para o Serviço

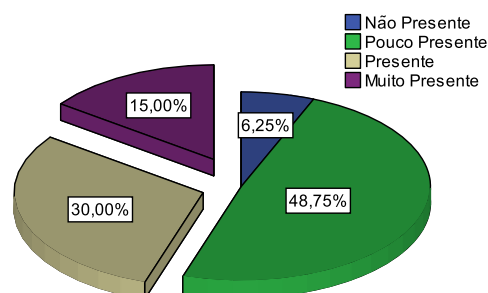
Aqui 43,04% dos inquiridos revelaram que a importância desta formação está muito presente e 25,32% afirmaram também que era presente. Negativamente, 22,78% referiram como pouco presente e 8,86% como não sendo nada importante para o serviço.



#### Questão nº2: Código Processo Penal

##### Gráfico nº18 - Grau de Presença

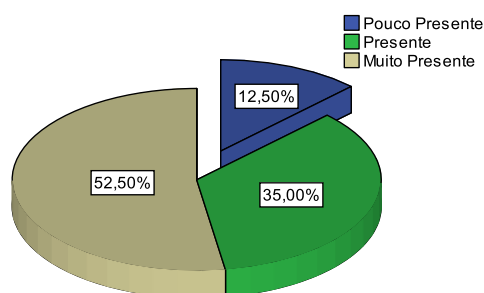
A maioria dos inquiridos, 48,75%, refere como pouco presente este tipo de formação e 6,25% que não está presente. Os restantes 30% e 15% dizem que está presente e muito presente, respectivamente.





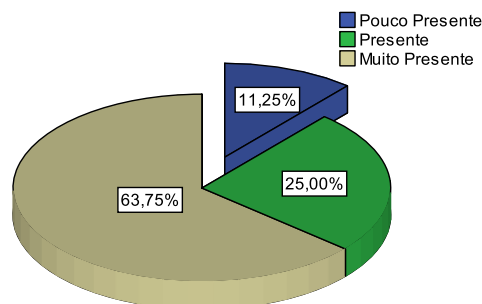
### Gráfico nº19 – Grau de Necessidade

Apenas 12,50% dos inquiridos afirmam que esta necessidade está pouco presente. Assim os restantes afirmam que ela é presente e muito presente com 35% e 52,50% da cota.



### Gráfico nº20 – Importância para o Serviço

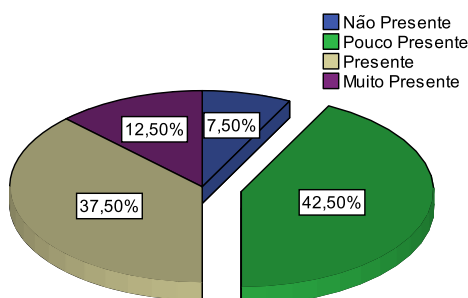
Sendo semelhante com o anterior apenas 11,25% dos inquiridos afirmam que esta necessidade está pouco presente. Assim os restantes afirmam que ela é presente e muito presente com 25% e 63,75%.



### Questão nº3: Código Penal

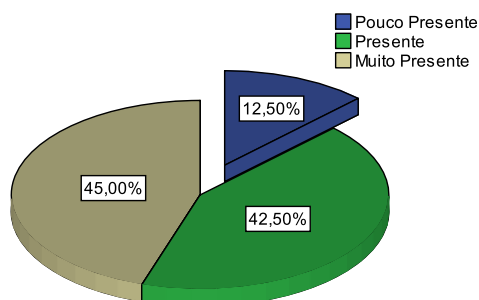
#### Gráfico nº21 – Grau de Presença

A maioria com 42,50% escolheu a opção de “Pouco Presente”, o “Presente” atinge aqui os 37,50% ficando os restantes com 12,50% e 7,50%, sendo respectivamente o “Muito Presente e o “Não Presente”.



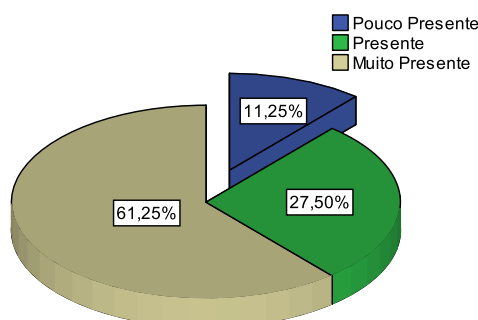
### Gráfico nº22 – Grau de Necessidade

Apenas 12,50% dos inquiridos afirmam que esta necessidade está pouco presente. Assim os restantes a firmam que ela é presente e muito presente com 42,50% e 45% da cota.



### Gráfico nº23 – Importância para o Serviço

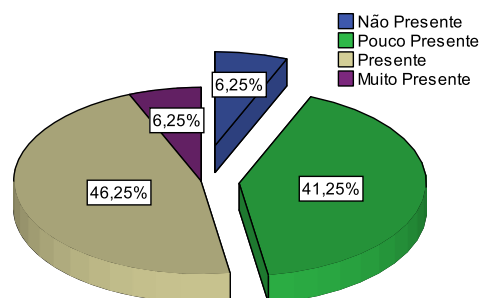
A maioria tem 61,25% e diz que esta importância está muito presente, 27,50% referiram que estava presente e por fim 11,25% “Pouco Presente”.



#### Questão nº4: Direito Contra-Ordenacional

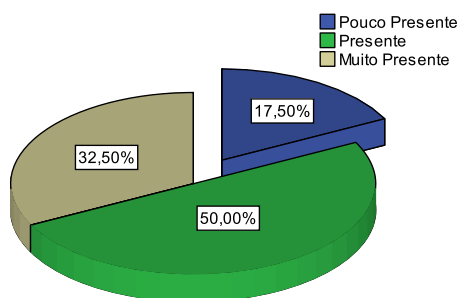
##### Gráfico nº24 – Grau de Presença

Em 41,25% dos inquiridos a opinião é que este tipo de formação está pouco presente, ainda em 6,25% não está presente, em 6,25% esta instrução não existe e 46,25% referem que está presente.



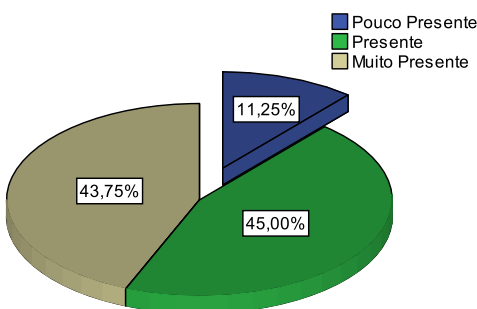
##### Gráfico nº25 – Grau de Necessidade

A maioria com 50% refere que esta necessidade está presente e ainda 32,50% dizem que é muito presente. Apenas 17,50% escolhem a opção de “Pouco Presente”.



##### Gráfico nº26 – importância para o Serviço

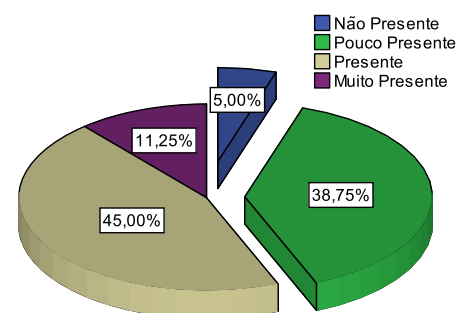
Apenas 11,25% referem a pouco importância deste tema para o serviço, sendo que 45% a consideram presente e 43,75% muito presente.



#### Questão nº5: Tiro

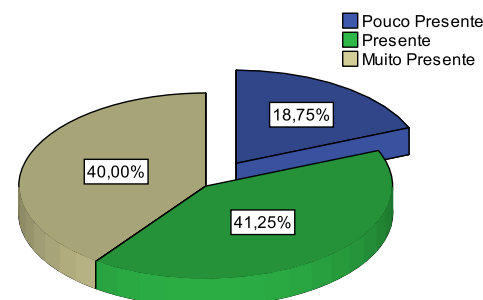
##### Gráfico nº27 - Grau de Presença

Apenas 5% dos inquiridos afirmam que esta formação não está presente, com 38,75% dizendo que está pouco presente. Por outro lado 11,25% dizem que está muito presente e 45% dos inquiridos “Presente”.



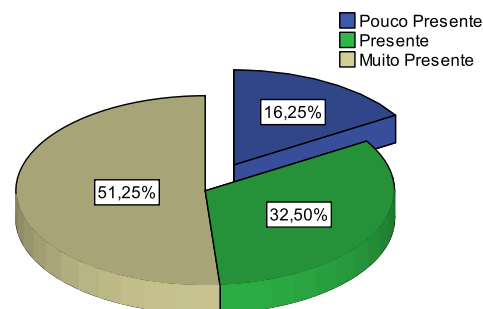
##### Gráfico nº28 – Grau de Necessidade

Aqui verificamos que a minoria com 18,75% opta por dizer que esta formação é pouco necessária, assim 41,25% e 40% optam por dizer que a necessidade para esta instrução está presente e muito presente, respectivamente.



### Gráfico nº29 – Importância para o Serviço

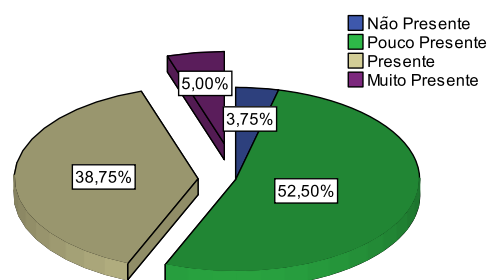
A maioria refere, 51,25%, que esta formação é muito importante para o serviço, 32,50% optam por dizer que está presente e apenas 16,25 não consideram muito importante esta formação para o seu dia-a-dia.



### Questão nº6: Outra Legislação

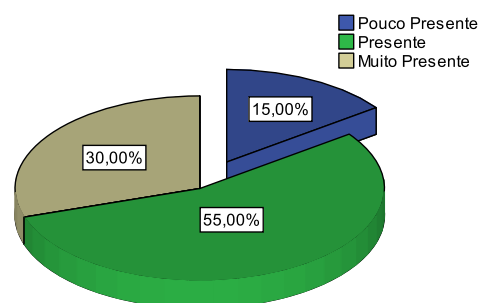
#### Gráfico nº30 – Grau de Presença

A maioria dos inquiridos, 52,50%, refere como pouco presente este tipo de formação e 3,75% que não está presente. Os restantes 38,75% e 5% dizem que está presente e muito presente, respectivamente.



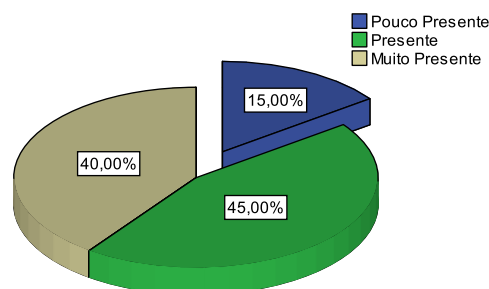
#### Gráfico nº40 – Grau de Necessidade

Apenas 15% dos inquiridos afirmam que esta necessidade está pouco presente. Assim os restantes afirmam que ela é presente e muito presente com 55% e 30% da cota.



#### Gráfico nº41 – Importância para o Serviço

A maioria tem 45% e diz que esta importância está presente, 40% referiram que estava muito presente e por fim 15% “Pouco Presente”.



## 6.2.4. LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES A NÍVEL DOS CONHECIMENTOS

Com sustento nos questionários efectuados, nomeadamente na parte II, poderemos fazer uma estimativa do “Grau de Presença”, “Grau de Necessidade” e o “Grau de Importância”. Segundo o MANFLOP para calcular estes aspectos é necessário fazer a média das respostas dadas em cada questão do conhecimento, por exemplo para calcular o grau de presença da formação sobre o Tiro (PII5.1) terá de ser feito o seguinte raciocínio: 4 inquiridos responderam “Nada Presente”, que tem o valor de 0, logo estes 4 inquiridos vão

ter o valor de zero para o cálculo, 31 inquiridos responderam “Pouco Presente” este parâmetro tem o valor de 1, logo iremos ter desde já 31 valores para a média. Os seguintes 36 responderam que estava “Presente”, a este parâmetro é atribuído o valor de 2, logo iremos ter 72 a somar aos já calculados 31. Por fim 9 dos inquiridos responderam “Muito Presente”, este tem o valor de 3, assim somamos aos 103 já obtidos 27, ficando com o total de 130. A última etapa será dividir os 130 por 80 que é o número de inquiridos e ficamos com o resultado final de 1,63, que adoptamos como o “Grau de Presença” da formação de Tiro.

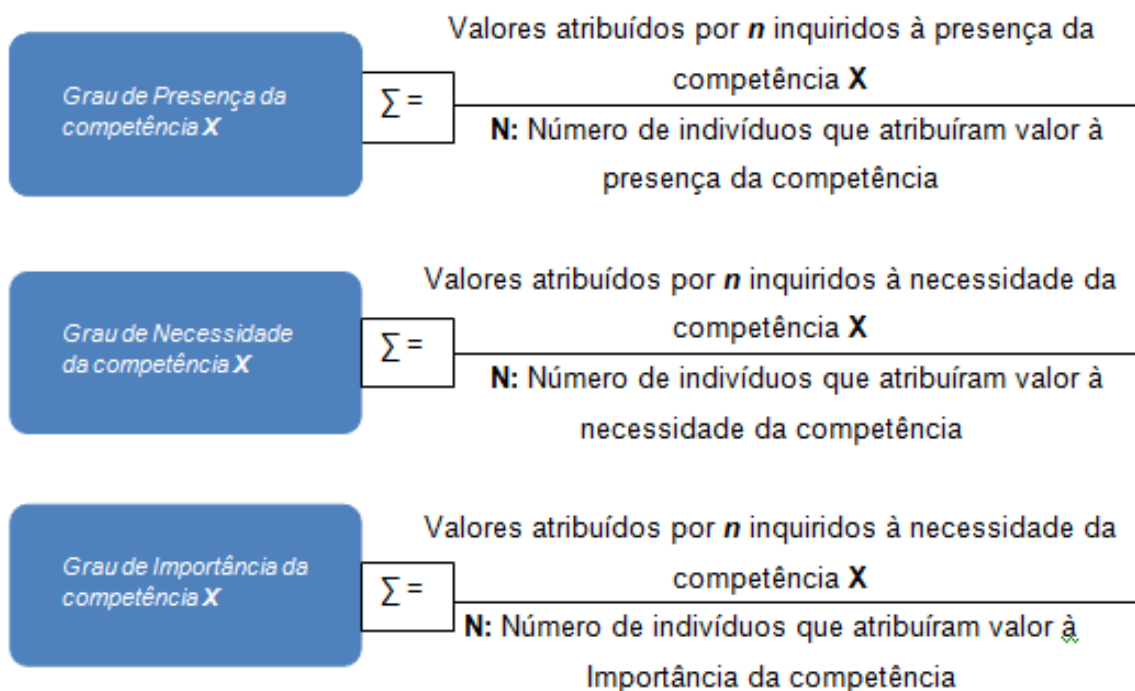


Figura 6.1: Fórmulas para cálculo de grau.  
Fonte: (Rato, Baptista, & Ferraz, 2007)

A seguinte tabela representa os cálculos referidos na figura anterior para todas as questões da Parte II do questionário.

Tabela 6.2.1: Cálculo do Grau de Conhecimentos

Questão	Grau de Presença	Grau de Necessidade	Grau de Importância
Manual de Operações	0,99	1,91	2
Código Processo Penal	1,54	2,4	2,53
Código Penal	1,55	2,33	2,5
Direito Contra-Ordenacional	1,53	2,15	2,33
Tiro	1,63	2,21	2,35
Outra Legislação	1,45	2,15	2,25

### 6.2.5. IDENTIFICAÇÃO DAS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO

Para identificar as necessidades de formação é necessário correlacionar o “Grau de Presença” obtido com o “Grau de Necessidade”, a este indicador dá-se o nome de *GAP*<sup>16</sup>, que simboliza a diferença entre a formação que realmente está a ser dada e a que é necessária, na opinião dos inquiridos.

**Tabela 6.2.2: GAP.**

Área de Conhecimentos	GAP
Manual de Operações	0,92
Código Processo Penal	0,86
Código Penal	0,78
Direito Contra-Ordenacional	0,62
Tiro	0,58
Outra Legislação	0,7

<sup>16</sup> Tradução literal de *GAP*: lacuna (tradução livre do autor)

## CAPÍTULO 7 - CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

### 7.1. INTRODUÇÃO

Decorrente dos resultados anteriormente verificados é possível elaborar as seguintes secções: será agora possível verificar a validade das hipóteses concebidas, dar resposta às perguntas derivadas, referir os objectivos alcançados e os não concretizados e propor algumas modalidades de acção para a melhoria da formação.

Por fim fazer as reflexões finais nas quais será respondida a pergunta inicial do estudo.

### 7.2. VERIFICAÇÃO DAS HIPÓTESES

Para verificar a **primeira e a segunda hipótese foram utilizadas as primeiras dez questões da parte I do questionário** elaborado. Segundo os resultados já apresentados pode afirmar-se que a **instrução não é frequente** para o militar que desempenha serviço policial, alguns inquiridos alegam **motivos de escala, falta de condições** para a formação e mesmo **falta de formadores** (Questão 10 da parte I), visto que 37,50% dos inquiridos diz que não teve instrução mensal no posto e 62,50% dizem que não tiveram a mesma no destacamento.

Entre a questão cinco e nove da parte I do questionário é possível referenciar a **tendência** das respostas para afirmar que a **formação dada é maioritariamente teórica** e que a parte prática apenas existe raramente. A formação, segundo os dados obtidos, não permite uma actualização de conhecimentos a nível dos diplomas legais e é ainda de relevar que a formação dada, segundo os inquiridos, **tem aplicação prática no dia-a-dia**, mas pouco ou nada contribui para a melhoria do desempenho dos militares no serviço operacional e que este tipo **de formação não motiva** os militares logo a sua interiorização dos conhecimentos é comprometida. Com base no que foi anteriormente descrito é possível verificar as primeiras duas hipóteses deste trabalho, primeiramente no modelo actual **“A formação IAQT ministrada no dispositivo territorial não é a mais adequada”** e também maioritariamente **“Não existem condições para a formação frequente de IAQT”**.

Nas perguntas onze e doze da parte I do questionário obtivemos a confirmação para a hipótese **“Existe uma necessidade de celeridade na transmissão de novos conhecimentos”**, pois várias das sugestões dos inquiridos apontam para uma vertente similar, é necessário, segundo estes, uma maior formação a nível dos sistemas informáticos para que seja facilitada a consulta dos diplomas legais que, segundo os inquiridos, poderiam

ser enviados para o seu correio electrónico profissional à medida que os diplomas entrassem em vigor.

Seguindo agora para **a parte II do questionário** serão abordadas as restantes hipóteses. Tudo o que será aqui descrito será com base no tratamento de dados dos inquiridos relativos às perguntas de 1 a 6 da parte II do questionário aplicado.

A nível geral todos os conhecimentos que foram abordados no inquérito deveriam **receber um incentivo na formação** como demonstra a tabela 5, pois como refere o MANFLOP “As competências em que o valor do **GAP seja superior a zero devem ser consideradas para efeitos de formação**, visto ter-se constatado que o seu Grau de Necessidade para o Organismo é superior ao seu actual Grau de Presença.” (Rato, Baptista, & Ferraz, 2007) No estudo que foi elaborado o conhecimento que é mais **necessário investir é na formação do Manual de Operações**, com o *GAP* de 0,92, pois engloba todos os procedimentos técnicos e teóricos da actuação do militar da Guarda. Assim verificamos a hipótese que **“Existem conhecimentos que deverão receber um incentivo na formação ministrada.”**

A nível da maior formação a nível legal, esta também está presente, sendo que o *GAP* do **CP** é o segundo maior na nossa lista, logo necessita um **aumento de formação nesta área**, na questão do CPP, do Direito Contra-Ordenacional e do CP, este *GAP* também é positivo logo é passível de formação, verificando assim **que “É necessária uma maior formação ao nível do CP, CPP e do Direito Contra-Ordenacional”**

Na questão **do Tiro aparece o menor GAP**, logo poderá depreender que destas formações esta terá o menor interesse, erradamente, pois este nível inferior aos outros acontece porque tem havido por parte da GNR **um esforço na formação do Tiro** e que **esta instrução é a que mais é dada** pois tem o maior *Grau de Presença* na tabela 4, mesmo assim podemos dizer que ainda é necessário um aumento desta formação pois o Grau de Necessidade continua superior ao de presença, sendo assim o **“Mesmo com o incremento da formação de Tiro, esta ainda não atingiu os valores necessários.”**

### 7.3. RESPOSTA ÀS QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO

**“Existem condições para formações a nível de IAQT frequentes no dispositivo Territorial?”** - Segundo os dados obtidos **não existem condições para instruções frequentes**, existem variadas razões para esta afirmação, algumas delas elencadas nas perguntas abertas por parte dos inquiridos. Segundo os inquiridos para ser possível efectuar um patrulhamento contínuo é por vezes necessário o ou os militares terem **de faltar à instrução devido a questões de serviço**, logo, ai encontramos um condicionamento a este tipo de formação, este aspecto foi várias vezes apontado nos questionários elaborados. Ainda nesta questão é necessário frisar que **os inquiridos referiram também a falta de**

**condições dos postos para ser dada a formação**, designadamente, deficiências e condicionamentos relativos à sala de formação. Poderá ser dada a formação no posto a nível mensal na maior parte dos casos, mesmo que não sendo nas melhores condições, mas a formação frequente de destacamento a todo o efectivo, prevista na formação IAQT, não é possível devido à necessidade de continuar o serviço operacional.

“Será o actual modelo de formação o necessário às exigências do serviço policial?”

Com base no estudo efectuado o **modelo actual não é o necessário às exigências do serviço**. Atendendo à parte II dos questionários, onde é feito um levantamento de necessidades de conhecimentos, apurou-se que todos os que foram abordados necessitam de uma maior formação pois **todos os conhecimentos têm um Grau de Necessidade** (e mesmo de Importância) **maior que o Grau de Presença**, sendo este GAP superior no que refere ao Manual de Operações e ao CPP<sup>17</sup>. Ainda é de referir a opinião de alguns inquiridos que existem áreas em que os **formadores não estão à vontade para instruir**. Sendo esta realidade verificável, é necessário um modelo que, para além de incluir um incremento nestas áreas de conhecimento, leve militares mais experientes e com *Know How* a dar as instruções.

“Que medidas serão possíveis para melhorar a eficiência e a eficácia da formação no terreno?”

Existem algumas medidas que poderiam vir a melhorar a formação na Instituição, no que refere a **falta de actualização de diplomas legais**, sublinhada por grande parte dos inquiridos poderia ser criado um automatismo dentro do CDF, que à medida que a legislação **fosse renovada e alterada era reenviado para todos os e-mails de serviço dos militares** que requeressem. Esta medida para além de manter os interessados actualizados retiraria esta tarefa, por vezes morosa, por parte dos Comandos e dos Destacamentos Territoriais pois receberiam a informação tratada pelo endereço institucional.

Se após um estudo mais aprofundado a nível nacional apenas nesta matéria se verificasse realmente que existe **falta de saber fazer por parte dos formadores**, uma das razões poderia ser relacionada com a dificuldade dos formadores transmitirem os conhecimentos por não terem a capacidade necessária fazer para passar a sua mensagem. Caso isto se verificasse tal qual é referido nos dados obtidos propõe-se **uma equipa de formadores, especializados**, no Comando que tenha sob sua alçada a formação que, no entender da instituição, necessite de mais rigor e que seja mais importante. Esta equipa para além de ser constituída por militares experientes teriam também provas dadas na formação, de modo a conseguirem passar todo o seu conhecimento.

Para finalizar, uma das medidas mais importantes nos organismos não está presente na formação na GNR, a **vertente da avaliação** é fulcral para o sucesso desta, é necessário criar um modelo que, paralelamente com o já existente de conteúdo de formação, avalie o

---

<sup>17</sup> Vide tabela 6.2.2



que o instruendo adquiriu, esta ferramenta para além de **motivar o formando para um melhor desempenho** também servirá como barómetro para a própria instituição saber se a sua formação está a cumprir os objectivos ou não.

#### 7.4. CUMPRIMENTO DE OBJECTIVOS

**Obter uma amostra representativa da população** – Não concretizado, devido ao número de militares que desempenham serviço policial a nível Nacional não foi possível obter uma amostra representativa optando-se pela análise de uma amostra por conveniência.

**Obter amostras com inquiridos provenientes de realidades diferentes** – Concretizado, na impossibilidade de fazer um estudo a nível Nacional optou-se por aplicar o instrumento em Portalegre e em Setúbal, pelas razões que já foram elencadas, que correspondem a realidades diferentes a nível de criminalidade e de serviço.

**Obter dados estatísticos sobre a realidade da formação contínua da GNR** – Concretizado, devido à aplicação de questionários foi possível adquirir estes dados e tratá-los posteriormente.

**Levantamento de necessidades a nível de conhecimentos** – Concretizado, fazendo parte integrante do questionário e com base no descrito no MANFLOP foi possível fazer este levantamento.

**Levantamento de condicionamentos de formação** – Concretizado, não sendo possível abordar todos os condicionamentos possíveis no questionário inicial foi incluída uma questão aberta para os inquiridos referirem outros condicionamentos que ainda não tinham sido suscitados, se os houvessem.

**Levantamento de propostas para formação** – Concretizado, para além das propostas feitas pelos inquiridos foram referidas outras com base nos possíveis benefícios que trarão para a instituição.

#### 7.5. REFLEXÕES FINAIS

“Esta a IAQT adequada às necessidades do Serviço Policial”

Foi desta pergunta que toda a investigação decorreu mesmo as questões derivadas e as hipóteses surgiram, de modo a, responder da forma mais correcta possível a uma pergunta que a resposta não seria, à partida, de fácil acesso nem de tratamento.

A resposta surge de forma a **não excluir totalmente este tipo de formação**, ela realmente tem aspectos positivos e que podem ser utilizados e melhorados, mas de

momento como está a ser utilizada, **segundo os dados apurados, não é a mais adequada às necessidades do Serviço Policial.**

Como já foi referido nos dados obtidos e nas secções anteriores a IAQT está realmente a ser ministrada mas segundo estes não alcança todo o efectivo com as funções inerentes ao serviço policial, estes militares são os que mais necessitam de formação actualizada e de qualidade, pelo que já foi descrito na parte teórica. O que existe por base na formação IAQT é positivo, pois aborda as matérias mais importantes e define a quantidade de horas que serão dispendidas nas mesmas consoante a necessidade, tudo isso está teoricamente previsto e estruturado. A realidade, segundo os inquiridos, porém não é tão positiva, devido aos condicionamentos, ao serviço, à falta de condições e formadores capazes. Assim, **segundo estes dados, este plano de IAQT não está a ser seguido logo não atinge níveis de formação adequados às necessidades dos formandos**<sup>18</sup>. As necessidades existentes para o serviço Policial são muito abrangentes e seria necessário realizar todo o plano de IAQT para a formação acompanhar o aumento de exigência, como esse plano não é passível de ser cumprido por todo o efectivo, como referem os dados apurados, esta formação não está adequada às necessidades do serviço policial.

## 7.6. RECOMENDAÇÕES

As recomendações que serão referidas são as que na visão do investigador teriam melhores condições de sucesso, não sendo assim uma visão institucional.

Assim para resolver alguns dos problemas da formação elaborara-se três recomendações:

Para o problema, referido pelos inquiridos, da falta de qualificação de instrutores e a dificuldade, pelo serviço, do militar se deslocar ao destacamento, sugerimos que seja criada uma equipa de formação no Comando Territorial que tome sob sua alçada toda a formação que seja mais relevante. Após um estudo a nível nacional seria criada uma “Escala de Formação” elencando quais os conhecimentos a que se deveriam dar mais ênfase em instrução e aplicar uma carga horária superior nas competências seleccionadas. Esses conhecimentos mais importantes e que surjam como mais necessários para a formação seriam dados por esta equipa de formação, em dias específicos e sempre com a atenção de dar a mesma matéria a todos os militares, ou seja, de modo a não haver disparidades na instrução dada ao efectivo. Esta equipa seria formada por especialistas nas matérias seleccionadas e com passado na formação.

Para o problema da motivação e do estado da formação, referido nos pelos dados obtidos, sugere-se a introdução de uma tabela de avaliação, de modo a que os formandos no princípio e no final de um módulo de formação fossem avaliados nos seus

---

<sup>18</sup> Vide Tabelas 6.2.1 e 6.2.2 do presente trabalho.

conhecimentos, para analisar a sua evolução, eficácia e eficiência da formação, não fazendo parte da avaliação individual no início devido a ser necessário estudar este método, mas futuramente integrando esse processo. Este processo serviria também para estudar, por parte do formador, o estado da formação que está a ser ministrada e se esta apresenta lacunas.

Para definir quais as matérias a que se deverá dar mais ênfase seria de todo o interesse fazer um levantamento de todas as competências transversais a todos os militares da Guarda, neste estudo apenas foi analisada a função inerente ao serviço policial e à aptidão técnico-profissional. Seria aí possível referir que grupo de trabalho precisa deste tipo de formação e que grupo precisa de outro tipo, não estando assim a duplicar forças e recursos.

### **7.7. LIMITAÇÕES DA INVESTIGAÇÃO**

Como limitações é necessário referir o pouco conhecimento prático sobre a formação na Guarda Nacional Republicana, prévio ao estudo. O espaço temporal é curto para elaborar um trabalho desta natureza, sendo que inicialmente a proposta era muito mais abrangente do que foi depois conseguido com este estudo. A impossibilidade de efectuar um estudo a nível Nacional devido aos meios que seriam necessários utilizar e devido também à necessidade temporal acrescida de tratamento de dados.

### **7.8. INVESTIGAÇÕES FUTURAS**

Seria de todo o interesse fazer esta investigação a nível Nacional, não sendo possível, fazer a mesma investigação no espaço de dois ou três anos, de modo a, analisar o GAP desse momento com o aqui apresentado, assim, iríamos ter noção da evolução da formação nesse espaço de tempo e que rumo esta estava a levar.

*“Não sabendo que era impossível, foi lá e fez”*

*Jean Cocteau*

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Livros

Flick, U. (2005). *Métodos Qualitativos na Investigação Científica*. Lisboa: Monitor.

*Guarda Nacional Republicana* (1996). *Manual de Operações* (Vol. 1). Lisboa: s.e..

Hill, M., & Hill, A. (2009). *Investigação por Questionário*. Manchester: Sílabo.

Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (2008). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.

Rato, H., Baptista, C., & Ferraz, D. (2007). *Manual de Avaliação das Necessidades de Formação em Organismos Públicos*. (INA, Ed.) Oeiras: Instituto Nacioal de Administração.

Sarmiento, M. (2008). *Guia Prático Sobre Metodologia Científica* . Lisboa: Universidade Lusíada Editora.

### Legislação

Assembleia da República. (2007). Lei nº63/2007, de 6 de Novembro. *Diário da República*, 1ª Série, nº 213, pp. 8043-8051.

Assembleia da República. (1999). Lei n.º 145/1999 de 1 de Setembro. *Diário da República*, 1.ª Série –A, nº 204, pp. 6082-6103.

Guarda Nacional Republicana, Comando Geral (2010). Despacho nº13-A/2010. OG – Regulamento Geral do Serviço da Guarda Nacional Republicana.

Ministério da Administração Interna (2009). Decreto-Lei nº 287/2009 de 14 de Outubro. *Diário da Republica*, 1ª Série, nº 199, pp. 7662-7700 .

Presidência do Conselho de Ministros (1998), Decreto-Lei nº50/1998 de 11 de Março (Regime jurídico da formação profissional na Administração Pública). *Diário da Republica*, 1ª Série – A, nº59, pp.944-950.

### Web Sites

Chotguis, J. (01 de Março de 2010). *Andragogia: arte e ciência na aprendizagem do adulto*.

Obtido em 15 de Julho de 2010, de scribd:

<http://www.scribd.com/doc/24719767/Andragogia-arte-e-ciencia-na-aprendizagem-do-adulto>

*Infopedia*. (s.d.). Obtido em 20 de Julho de 2010, de Infopedia:

<http://www.infopedia.pt/pesquisa-global/amostragem>

*SDO consultoria*, Obtido em 23 de Julho de 2010, de SDO consultoria:

<http://www.sdoconsultoria.com/gca/index.php?id=8>

### Outros documentos

Academia Militar. (2008). *Orientações para a redacção de trabalhos*.

Canatário, C. (2007). *A importância da Formação Contínua na GNR*. Lisboa.

*Bases Gerais da Formação*. Lisboa, Carmo, CDF, Comando de Doutrina e Formação. (2008).

Ferro, A. M. (1995). O coordenador Pedagógico. *Diário de Notícias*.

Formação, C. D. (1994). *Normas Gerais IAQT*. Lisboa, Carmo.

Ministro da Administração Interna. (1996). *Ofício do Ministro da Administração Interna*. Lisboa.

Maior, R. (2005). *As Pessoas e suas competências no desenvolvimento das Organizações*. UFBP.

Ministério da Administração Interna. (2009). *Relatório Anual de Segurança Interna*. Lisboa: Ministério da Administração Interna

SDO, consultoria. (2009). *Relatório Guarda Patrulheiro*. Lisboa.

UCLA Academic Technology Services. (s.d.). *SPSS FAQ*. Obtido em 23 de 7 de 2010, de UCLA Academic Technology Services: <http://www.ats.ucla.edu/stat/spss/faq/alpha.html>

*www.gnr.pt.* (s.d.). Obtido em 6 de Julho de 2010, de Portal GNR:  
<http://www.gnr.pt/portal/internet/gnr/organizacao/organizacao.asp>

## **ANEXOS**

## ANEXO A - INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

### QUESTIONÁRIO

O presente questionário é individual, anónimo e confidencial. O seu objectivo é recolher informações para a realização de um trabalho de investigação, no âmbito do Trabalho de Investigação Aplicada do Mestrado em Ciências Militares da Academia Militar, subordinado ao tema “A Formação Técnico-Profissional no Dispositivo Territorial”.

A sua resposta a este questionário reveste-se de uma importância extrema, pelo que apelava à sua compreensão, no intuito de responder e de o reenviar o mais cedo possível, para que os dados sejam tratados em tempo oportuno. Desde já, o meu agradecimento pelo seu tempo despendido e por se prestar a responder a este questionário.

### Instruções

Este questionário deverá ser respondido apenas por militares da classe de Guardas, com funções operacionais, pertencentes aos postos/sub-destacamentos de Destacamentos Territoriais.

As questões que vão ser tratadas neste questionário dizem respeito apenas à formação contínua.

Peço-lhe que tenha em atenção a este facto, é extremamente importante.

Responda às perguntas deste questionário de acordo com o que pensa e sente, e não de acordo com o que os outros possam pensar ou sentir. Por favor leia com atenção e responda com a maior **honestidade e franqueza** possível. Os dados constantes no mesmo destinam-se a ser tratados, exclusivamente, no âmbito restrito desta investigação. Assim, queira responder a cada uma das questões seleccionando apenas uma das alternativas na qual deverá colocar uma cruz (x), na resposta que considerar mais correcta.



Por favor, preencha os seus dados, abaixo mencionados.

**Caracterização do Inquirido**

Idade:    ☐ < 20    ☐ 20-30    ☐ 30- 40    ☐ 40-50    ☐ > 50

Género: Masculino ☐    Feminino ☐

Tempo de Serviço    ☐ < 5    ☐ 5-15    ☐ 15-25    ☐ >25

Habilitações Literárias \_\_\_\_\_

Unidade: \_\_\_\_\_

## PARTE I

**1. Quantas vezes têm formação contínua no posto/sub-destacamento durante um mês?**

☐0    ☐1    ☐2    ☐3    ☐4    ☐5

**2. Quantas vezes têm formação contínua no Destacamento durante um mês?**

☐0    ☐1    ☐2    ☐3    ☐4    ☐5

**3. Considero que a formação contínua mensal que me é ministrada é suficiente?**

☐ Concordo Totalmente    ☐ Concordo    ☐ Discordo    ☐ Discordo Totalmente

**4. Quem normalmente lhe ministra formação contínua?**

☐ Cmdt Posto  
☐ Cmdt Destacamento  
☐ Outro militar qualificado na matéria  
☐ Entidade externa à GNR

**5. Na grande maioria das sessões de formação, recebe instrução teórica (legislação), e instrução prática (procedimentos operacionais)?**

<input type="checkbox"/> Sempre teórica	<input type="checkbox"/> Sempre prática
<input type="checkbox"/> Raramente teórica	<input type="checkbox"/> Raramente prática

**6. A formação contínua que recebo permite-me actualizar os conhecimentos em relação aos novos diplomas legais que vão sendo legislados.**

☐ Concordo Totalmente    ☐ Concordo    ☐ Discordo    ☐ Discordo Totalmente

**7. A formação contínua que me é ministrada tem aplicação prática no desempenho da minha função no dia-a-dia.**

☐ Concordo Totalmente    ☐ Concordo    ☐ Discordo    ☐ Discordo Totalmente

**8. De que forma é que esta formação contínua que lhe é ministrada contribui para melhorar o seu desempenho no serviço operacional?**

☐ Muito      ☐ Bastante      ☐ Pouco      ☐ Nada

**9. Sinto-me motivado a receber esta formação contínua, da forma que me está a ser ministrada.**

☐ Concordo Totalmente      ☐ Concordo      ☐ Discordo      ☐ Discordo Totalmente

**10. Na sua opinião existem condições para formações frequentes no destacamento/posto? Porquê?**

---

---

---

---

**11. Que medidas gostaria de ver implementadas para alterar a formação que recebe?**

---

---

---

---

**12. Que matérias gostaria de ver abrangidas na formação?**

---

---

---

---

**PARTE II**

Nas próximas questões é lhe pedido que assinale entre 0 e 3 consoante os conhecimentos referidas não estão ou estão muito presentes na formação que lhe é ministrada, a segunda pergunta pedimos-lhe que refira em que grau é necessária a formação naquela área e por fim em que medida é que os conhecimentos relativos são importantes para o bom desempenhar do serviço.

1 - Manual de Operações	
Grau de Presença	0 - Não presente 1 - Pouco Presente 2 - Presente 3 -Muito Presente
Grau de Necessidade	0 - Não presente 1 - Pouco Presente 2 - Presente 3 -Muito Presente
Importância para o Serviço	0 - Não presente 1 - Pouco Presente 2 - Presente 3 -Muito Presente

2 - Código Processo Penal	
Grau de Presença	0 - Não presente 1 - Pouco Presente 2 - Presente 3 -Muito Presente
Grau de Necessidade	0 - Não presente 1 - Pouco Presente 2 - Presente 3 -Muito Presente
Importância para o Serviço	0 - Não presente 1 - Pouco Presente 2 - Presente 3 -Muito Presente

3 Código Penal	
Grau de Presença	0 - Não presente 1 - Pouco Presente 2 - Presente 3 -Muito Presente
Grau de Necessidade	0 - Não presente 1 - Pouco Presente 2 - Presente 3 -Muito Presente
Importância para o Serviço	0 - Não presente 1 - Pouco Presente 2 - Presente 3 -Muito Presente

4 - Direito Contra-Ordenacional	
Grau de Presença	0 - Não presente 1 - Pouco Presente 2 - Presente 3 -Muito Presente
Grau de Necessidade	0 - Não presente 1 - Pouco Presente 2 - Presente 3 -Muito Presente
Importância para o Serviço	0 - Não presente 1 - Pouco Presente 2 - Presente 3 -Muito Presente

5 - Tiro	
Grau de Presença	0 - Não presente 1 - Pouco Presente 2 - Presente 3 -Muito Presente
Grau de Necessidade	0 - Não presente 1 - Pouco Presente 2 - Presente 3 -Muito Presente
Importância para o Serviço	0 - Não presente 1 - Pouco Presente 2 - Presente 3 -Muito Presente

6 – Outra Legislação	
Grau de Presença	0 - Não presente 1 - Pouco Presente 2 - Presente 3 -Muito Presente
Grau de Necessidade	0 - Não presente 1 - Pouco Presente 2 - Presente 3 -Muito Presente
Importância para o Serviço	0 - Não presente 1 - Pouco Presente 2 - Presente 3 -Muito Presente

Obrigado pela sua colaboração

## APÊNDICE A.1 - TABELAS DE FREQUÊNCIA DO QUESTIONÁRIO EM PORTALEGRE

### A.1.1 - Idade

CI1					
		Frequência	Percent.	Percentagem em válida	Percentagem Cumulativa
Valido	20-30	1	3,3	3,3	3,3
	30-40	21	70,0	70,0	73,3
	40-50	5	16,7	16,7	90,0
	> 50	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

### A.1.2 - Gênero

CI2					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Masculino	30	100,0	100,0	100,0

### A.1.3 - Tempo de Serviço

CI3					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	5-15	15	50,0	50,0	50,0
	15-25	12	40,0	40,0	90,0
	> 25	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

### A.1.4 - Habilitações Literárias

CI4					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Primário	1	3,3	3,3	3,3
	2º Ciclo	4	13,3	13,3	16,7
	3º Ciclo	15	50,0	50,0	66,7
	Secundário	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

### A.1.5 - Unidade

CI5					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Destacamento Territorial de Portalegre	30	100,0	100,0	100,0

### A.1.6 - Frequência de formação contínua mensal no posto/sud-destacamento

PI1					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	0	12	40,0	40,0	40,0
	1	14	46,7	46,7	86,7
	2	1	3,3	3,3	90,0
	3	1	3,3	3,3	93,3
	4	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**A.1.7 - Frequência de formação contínua mensal no destacamento**

PI2					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	0	9	30,0	30,0	30,0
	1	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**A.1.8 - A formação mensal é suficiente**

PI3					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Concordo Totalmente	1	3,3	3,3	3,3
	Concordo	5	16,7	16,7	20,0
	Discordo	10	33,3	33,3	53,3
	Discordo Totalmente	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**A.1.9 Formador usual**

PI4					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Cmdt Posto	8	26,7	26,7	26,7
	Cmdt Destacamento	14	46,7	46,7	73,3
	Outro militar qualificado na matéria	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**A.1.10 - Tipo de Formação**

PI5					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Sempre teórica	22	73,3	73,3	73,3
	Raramente teórica	2	6,7	6,7	80,0
	Raramente prática	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**A.1.11 - A formação recebida permite a actualização de diplomas legais**

PI6					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Concordo Totalmente	2	6,7	6,7	6,7
	Concordo	9	30,0	30,0	36,7
	Discordo	12	40,0	40,0	76,7
	Discordo Totalmente	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**A.1.12 - A formação ministrada tem aplicabilidade no desempenho da função**

PI7					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Concordo Totalmente	1	3,3	3,3	3,3
	Concordo	16	53,3	53,3	56,7
	Discordo	8	26,7	26,7	83,3
	Discordo Totalmente	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



**A.1.13 - Contribuição da formação para o desempenho no serviço policial**

PI8					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Muito	3	10,0	10,0	10,0
	Bastante	9	30,0	30,0	40,0
	Pouco	14	46,7	46,7	86,7
	Nada	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**A.1.14 - Sentimento de motivação relativo à formação**

PI9					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Concordo Totalmente	2	6,7	6,7	6,7
	Concordo	12	40,0	40,0	46,7
	Discordo	6	20,0	20,0	66,7
	Discordo Totalmente	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**A.1.15 Presença de Formação - Manual de Operações**

PII1.1					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Não Presente	6	20,0	20,0	20,0
	Pouco Presente	19	63,3	63,3	83,3
	Presente	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**A.1.16 - Necessidade da Formação - Manual de Operações**

PII1.2					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Não Presente	1	3,3	3,3	3,3
	Pouco Presente	6	20,0	20,0	23,3
	Presente	8	26,7	26,7	50,0
	Muito Presente	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**A.1.17- Importância para o serviço - Manual de Operações**

PII1.3					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Não Presente	3	10,0	10,0	10,0
	Pouco Presente	5	16,7	16,7	26,7
	Presente	4	13,3	13,3	40,0
	Muito Presente	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**A.1.18 - Presença da formação - CPP**

PII2.1					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Não Presente	3	10,0	10,0	10,0
	Pouco Presente	15	50,0	50,0	60,0
	Presente	10	33,3	33,3	93,3
	Muito Presente	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**A.1.19 - Necessidade da Formação - CPP**

PII2.2					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	2	6,7	6,7	6,7
	Presente	7	23,3	23,3	30,0
	Muito Presente	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**A.1.20- Importância para o serviço - CPP**

PII2.3					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	2	6,7	6,7	6,7
	Presente	8	26,7	26,7	33,3
	Muito Presente	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**A.1.21 Presença de Formação - CP**

PII3.1					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Não Presente	4	13,3	13,3	13,3
	Pouco Presente	11	36,7	36,7	50,0
	Presente	12	40,0	40,0	90,0
	Muito Presente	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**A.1.22 - Necessidade da Formação - CP**

PII3.2					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	2	6,7	6,7	6,7
	Presente	11	36,7	36,7	43,3
	Muito Presente	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**A.1.23- Importância para o serviço - CP**

PII3.3					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	2	6,7	6,7	6,7
	Presente	8	26,7	26,7	33,3
	Muito Presente	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**A.1.24 Presença de Formação – Dto. Contra-Ordenacional**

PII4.1					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Não Presente	4	13,3	13,3	13,3
	Pouco Presente	12	40,0	40,0	53,3
	Presente	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**A.1.25 - Necessidade da Formação - Dto. Contra-Ordenacional**

PII4.2					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	6	20,0	20,0	20,0
	Presente	14	46,7	46,7	66,7
	Muito Presente	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**A.1.26- Importância para o serviço - Dto. Contra-Ordenacional**

PII4.3					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	3	10,0	10,0	10,0
	Presente	16	53,3	53,3	63,3
	Muito Presente	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**A.1.27 Presença de Formação - Tiro**

PII5.1					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Não Presente	3	10,0	10,0	10,0
	Pouco Presente	9	30,0	30,0	40,0
	Presente	15	50,0	50,0	90,0
	Muito Presente	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**A.1.28 - Necessidade da Formação - Tiro**

PII5.2					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	4	13,3	13,3	13,3
	Presente	11	36,7	36,7	50,0
	Muito Presente	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**A.1.29- Importância para o serviço - Tiro**

PII5.3					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	4	13,3	13,3	13,3
	Presente	10	33,3	33,3	46,7
	Muito Presente	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**A.1.30 Presença de Formação – Outra legislação**

PII6.1					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Não Presente	1	3,3	3,3	3,3
	Pouco Presente	17	56,7	56,7	60,0
	Presente	11	36,7	36,7	96,7
	Muito Presente	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**A.1.31 - Necessidade da Formação - Outra legislação**

PII6.2					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	4	13,3	13,3	13,3
	Presente	14	46,7	46,7	60,0
	Muito Presente	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**A.1.32- Importância para o serviço - Outra legislação**

PII6.3					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	5	16,7	16,7	16,7
	Presente	12	40,0	40,0	56,7
	Muito Presente	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

## APÊNDICE A.2 - TABELA DE FREQUÊNCIAS DO QUESTIONÁRIO EM SETÚBAL

### A.2.1 Idade

CI1					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	20-30	26	52,0	52,0	52,0
	30-40	11	22,0	22,0	74,0
	40-50	11	22,0	22,0	96,0
	> 50	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

### A.2.2 - Género

CI2					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Masculino	48	96,0	96,0	96,0
	Feminino	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

### A.2.3 - Tempo de Serviço

CI3					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	< 5	19	38,0	38,0	38,0
	5-15	17	34,0	34,0	72,0
	15-25	11	22,0	22,0	94,0
	> 25	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

### A.2.4 - Habilitações Literárias

CI4					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Primário	2	4,0	4,0	4,0
	2º Ciclo	5	10,0	10,0	14,0
	3º Ciclo	23	46,0	46,0	60,0
	Secundário	18	36,0	36,0	96,0
	Superior	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

### A.2.5 - Unidade

CI5					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Destacamento Territorial de Setúbal	50	100,0	100,0	100,0

**A2.6 - Frequência de formação contínua mensal no posto/sud-destacamento**

PI1					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	0	17	34,0	34,0	34,0
	1	19	38,0	38,0	72,0
	2	5	10,0	10,0	82,0
	3	1	2,0	2,0	84,0
	4	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**A.2.7 - Frequência de formação contínua mensal no destacamento**

PI2					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	0	40	80,0	80,0	80,0
	1	9	18,0	18,0	98,0
	4	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**A.2.8 - A formação mensal é suficiente**

PI3					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Concordo	7	14,0	14,0	14,0
	Discordo	13	26,0	26,0	40,0
	Discordo Totalmente	30	60,0	60,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**A.2.9 Formador usual**

PI4					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Cmdt Posto	38	76,0	76,0	76,0
	Cmdt Destacamento	6	12,0	12,0	88,0
	Outro militar qualificado na matéria	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**A.2.10 - Tipo de Formação**

PI5					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Sempre teórica	31	62,0	62,0	62,0
	Sempre prática	1	2,0	2,0	64,0
	Raramente teórica	1	2,0	2,0	66,0
	Raramente prática	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**A.2.11 - A formação recebida permite a actualização de diplomas legais**

PI6					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Concordo Totalmente	2	4,0	4,0	4,0
	Concordo	20	40,0	40,0	44,0
	Discordo	16	32,0	32,0	76,0
	Discordo Totalmente	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**A.2.12 - A formação ministrada tem aplicabilidade no desempenho da função**

PI7					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Concordo Totalmente	3	6,0	6,0	6,0
	Concordo	30	60,0	60,0	66,0
	Discordo	11	22,0	22,0	88,0
	Discordo Totalmente	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**A.2.13 - Contribuição da formação para o desempenho no serviço policial**

PI8					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Muito	3	6,0	6,0	6,0
	Bastante	17	34,0	34,0	40,0
	Pouco	26	52,0	52,0	92,0
	Nada	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**A.2.14 - Sentimento de motivação relativo à formação**

PI9					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Concordo Totalmente	5	10,0	10,0	10,0
	Concordo	12	24,0	24,0	34,0
	Discordo	19	38,0	38,0	72,0
	Discordo Totalmente	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**A.2.15 Presença de Formação - Manual de Operações**

PII1.1					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Não Presente	10	20,0	20,0	20,0
	Pouco Presente	30	60,0	60,0	80,0
	Presente	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**A.2.16 - Necessidade da Formação - Manual de Operações**

PII1.2					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Não Presente	5	10,0	10,0	10,0
	Pouco Presente	15	30,0	30,0	40,0
	Presente	19	38,0	38,0	78,0
	Muito Presente	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**A.2.17- Importância para o serviço - Manual de Operações**

PII1.3					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Não Presente	4	8,2	8,2	8,2
	Pouco Presente	13	26,0	26,5	34,7
	Presente	15	30,0	30,6	65,3
	Muito Presente	17	34,0	34,7	100,0
	Total	50	100	100,0	
Total		50	100,0		

**A.2.18 - Presença da formação - CPP**

PII2.1					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Não Presente	3	6,0	6,0	6,0
	Pouco Presente	23	46,0	46,0	52,0
	Presente	14	28,0	28,0	80,0
	Muito Presente	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**A.2.19 - Necessidade da Formação - CPP**

PII2.2					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	7	14,0	14,0	14,0
	Presente	21	42,0	42,0	56,0
	Muito Presente	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**A.2.20- Importância para o serviço - CPP**

PII2.3					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	6	12,0	12,0	12,0
	Presente	12	24,0	24,0	36,0
	Muito Presente	32	64,0	64,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**A.2.21 Presença de Formação - CP**

PII3.1					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Não Presente	3	6,0	6,0	6,0
	Pouco Presente	22	44,0	44,0	50,0
	Presente	18	36,0	36,0	86,0
	Muito Presente	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**A.2.22 - Necessidade da Formação - CP**

PII3.2					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	7	14,0	14,0	14,0
	Presente	23	46,0	46,0	60,0
	Muito Presente	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**A.2.23- Importância para o serviço - CP**

PII3.3					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	6	12,0	12,0	12,0
	Presente	14	28,0	28,0	40,0
	Muito Presente	30	60,0	60,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**A.2.24 Presença de Formação – Dto. Contra-Ordenacional**

PII4.1					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Não Presente	2	4,0	4,0	4,0
	Pouco Presente	20	40,0	40,0	44,0
	Presente	23	46,0	46,0	90,0
	Muito Presente	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**A.2.25 - Necessidade da Formação - Dto. Contra-Ordenacional**

PII4.2					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	7	14,0	14,0	14,0
	Presente	27	54,0	54,0	68,0
	Muito Presente	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**A.2.26- Importância para o serviço - Dto. Contra-Ordenacional**

PII4.3					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	5	10,0	10,0	10,0
	Presente	21	42,0	42,0	52,0
	Muito Presente	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**A.2.27 Presença de Formação - Tiro**

PII5.1					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Não Presente	1	2,0	2,0	2,0
	Pouco Presente	21	42,0	42,0	44,0
	Presente	22	44,0	44,0	88,0
	Muito Presente	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**A.2.28 - Necessidade da Formação - Tiro**

PII5.2					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	10	20,0	20,0	20,0
	Presente	22	44,0	44,0	64,0
	Muito Presente	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**A.2.29- Importância para o serviço - Tiro**

PII5.3					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	8	16,0	16,0	16,0
	Presente	16	32,0	32,0	48,0
	Muito Presente	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**A.2.30 Presença de Formação – Outra legislação**

PII6.1					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Não Presente	2	4,0	4,0	4,0
	Pouco Presente	25	50,0	50,0	54,0
	Presente	20	40,0	40,0	94,0
	Muito Presente	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**A.2.31 - Necessidade da Formação - Outra legislação**

PII6.2					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	7	14,0	14,0	14,0
	Presente	31	62,0	62,0	76,0
	Muito Presente	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



## A.2.32- Importância para o serviço - Outra legislação

PII6.3					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	6	12,0	12,0	12,0
	Presente	25	50,0	50,0	62,0
	Muito Presente	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

## APÊNDICE A.3 - TABELAS DE FREQUÊNCIA DOS QUESTIONÁRIOS (TOTAL)

### A.3.1 - Idade

CI1					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	20-30	27	33,8	33,8	33,8
	30-40	32	40,0	40,0	73,8
	40-50	16	20,0	20,0	93,8
	> 50	5	6,3	6,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

### A.3.2 - Género

CI2					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Masculino	78	97,5	97,5	97,5
	Feminino	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

### A.3.3 - Tempo de Serviço

CI3					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	< 5	19	23,8	23,8	23,8
	5-15	32	40,0	40,0	63,8
	15-25	23	28,8	28,8	92,5
	> 25	6	7,5	7,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

### A.3.4 - Habilitações Literárias

CI4					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Primário	3	3,8	3,8	3,8
	2º Ciclo	9	11,3	11,3	15,0
	3º Ciclo	38	47,5	47,5	62,5
	Secundário	28	35,0	35,0	97,5
	Superior	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

### A.3.5 - Unidade

CI5					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Destacamento Territorial de Setúbal	50	62,5	62,5	62,5
	Destacamento Territorial de Portalegre	30	37,5	37,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**A.3.6 - Frequência de formação contínua mensal no posto/sud-destacamento**

PI1					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	0	30	37,5	37,5	37,5
	1	32	40,0	40,0	77,5
	2	6	7,5	7,5	85,0
	3	2	2,5	2,5	87,5
	4	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**A.3.7 - Frequência de formação contínua mensal no destacamento**

PI2					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	0	50	62,5	62,5	62,5
	1	29	36,3	36,3	98,8
	4	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**A.3.8 - A formação mensal é suficiente**

PI3					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Concordo Totalmente	1	1,3	1,3	1,3
	Concordo	12	15,0	15,0	16,3
	Discordo	23	28,8	28,8	45,0
	Discordo Totalmente	44	55,0	55,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**A.3.9 Formador usual**

PI4					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Cmdt Posto	47	58,8	58,8	58,8
	Cmdt Destacamento	20	25,0	25,0	83,8
	Outro militar qualificado na matéria	13	16,3	16,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**A.3.10 - Tipo de Formação**

PI5					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Sempre teórica	52	65,0	65,0	65,0
	Sempre prática	1	1,3	1,3	66,3
	Raramente teórica	3	3,8	3,8	70,0
	Raramente prática	24	30,0	30,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**A.3.11 - A formação recebida permite a actualização de diplomas legais**

PI6					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Concordo Totalmente	4	5,0	5,0	5,0
	Concordo	29	36,3	36,3	41,3
	Discordo	28	35,0	35,0	76,3
	Discordo Totalmente	19	23,8	23,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**A.3.12 - A formação ministrada tem aplicabilidade no desempenho da função**

PI7					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Concordo Totalmente	4	5,0	5,0	5,0
	Concordo	46	57,5	57,5	62,5
	Discordo	18	22,5	22,5	85,0
	Discordo Totalmente	12	15,0	15,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**A.3.13 - Contribuição da formação para o desempenho no serviço policial**

PI8					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Muito	6	7,5	7,5	7,5
	Bastante	26	32,5	32,5	40,0
	Pouco	39	48,8	48,8	88,8
	Nada	9	11,3	11,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**A.3.14 - Sentimento de motivação relativo à formação**

PI9					
		Frequência	Percent,	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Concordo Totalmente	7	8,8	8,8	8,8
	Concordo	24	30,0	30,0	38,8
	Discordo	25	31,3	31,3	70,0
	Discordo Totalmente	24	30,0	30,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**A.3.15 Presença de Formação - Manual de Operações**

PII1.1					
		Frequência	Percent,	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Não Presente	16	20,0	20,0	20,0
	Pouco Presente	49	61,3	61,3	81,3
	Presente	15	18,8	18,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**A.3.16 - Necessidade da Formação - Manual de Operações**

PII1.2					
		Frequência	Percent,	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Não Presente	7	8,8	8,8	8,8
	Pouco Presente	21	26,3	26,3	35,0
	Presente	27	33,8	33,8	68,8
	Muito Presente	25	31,3	31,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**A.3.17- Importância para o serviço - Manual de Operações**

PII1.3					
		Frequência	Percent,	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Não Presente	7	8,8	8,9	8,9
	Pouco Presente	18	22,5	22,8	31,6
	Presente	20	25,0	25,3	57,0
	Muito Presente	34	42,5	43,0	100,0
	Total	79	98,8	100,0	
Total		80	100,0		

**A.3.18 - Presença da formação - CPP**

PII2.1					
		Frequência	Percent,	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Não Presente	5	6,3	6,3	6,3
	Pouco Presente	39	48,8	48,8	55,0
	Presente	24	30,0	30,0	85,0
	Muito Presente	12	15,0	15,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**A.3.19 - Necessidade da Formação - CPP**

PII2.2					
		Frequência	Percent,	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	10	12,5	12,5	12,5
	Presente	28	35,0	35,0	47,5
	Muito Presente	42	52,5	52,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**A.3.20- Importância para o serviço - CPP**

PII2.3					
		Frequência	Percent,	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	9	11,3	11,3	11,3
	Presente	20	25,0	25,0	36,3
	Muito Presente	51	63,8	63,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**A.3.21 Presença de Formação - CP**

PII3.1					
		Frequência	Percent,	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Não Presente	6	7,5	7,5	7,5
	Pouco Presente	34	42,5	42,5	50,0
	Presente	30	37,5	37,5	87,5
	Muito Presente	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**A.3.22 - Necessidade da Formação - CP**

PII3.2					
		Frequência	Percent,	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	10	12,5	12,5	12,5
	Presente	34	42,5	42,5	55,0
	Muito Presente	36	45,0	45,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**A.3.23- Importância para o serviço - CP**

PII3.3					
		Frequência	Percent,	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	9	11,3	11,3	11,3
	Presente	22	27,5	27,5	38,8
	Muito Presente	49	61,3	61,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**A.3.24 Presença de Formação – Dto. Contra-Ordenacional**

PII4.1					
		Frequência	Percent,	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Não Presente	5	6,3	6,3	6,3
	Pouco Presente	33	41,3	41,3	47,5
	Presente	37	46,3	46,3	93,8
	Muito Presente	5	6,3	6,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**A.3.25 - Necessidade da Formação - Dto. Contra-Ordenacional**

PII4.2					
		Frequência	Percent,	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	14	17,5	17,5	17,5
	Presente	40	50,0	50,0	67,5
	Muito Presente	26	32,5	32,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**A.3.26- Importância para o serviço - Dto. Contra-Ordenacional**

PII4.3					
		Frequência	Percent,	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	9	11,3	11,3	11,3
	Presente	36	45,0	45,0	56,3
	Muito Presente	35	43,8	43,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**A.3.27 Presença de Formação - Tiro**

PII5.1					
		Frequência	Percent,	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Não Presente	4	5,0	5,0	5,0
	Pouco Presente	31	38,8	38,8	43,8
	Presente	36	45,0	45,0	88,8
	Muito Presente	9	11,3	11,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**A.3.28 - Necessidade da Formação - Tiro**

PII5.2					
		Frequência	Percent,	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	15	18,8	18,8	18,8
	Presente	33	41,3	41,3	60,0
	Muito Presente	32	40,0	40,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**A.3.29- Importância para o serviço - Tiro**

PII5.3					
		Frequência	Percent,	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	13	16,3	16,3	16,3
	Presente	26	32,5	32,5	48,8
	Muito Presente	41	51,3	51,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**A.3.30 Presença de Formação – Outra legislação**

PII6.1					
		Frequência	Percent,	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Não Presente	3	3,8	3,8	3,8
	Pouco Presente	42	52,5	52,5	56,3
	Presente	31	38,8	38,8	95,0
	Muito Presente	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**A.3.31 - Necessidade da Formação - Outra legislação**

PII6.2					
		Frequência	Percent,	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	12	15,0	15,0	15,0
	Presente	44	55,0	55,0	70,0
	Muito Presente	24	30,0	30,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**A.3.32- Importância para o serviço - Outra legislação**

PII6.3					
		Frequência	Percent.	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Valido	Pouco Presente	12	15,0	15,0	15,0
	Presente	36	45,0	45,0	60,0
	Muito Presente	32	40,0	40,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

## APÊNDICE A.4 - OUTROS DADOS ESTATÍSTICOS

### A.4.1 Outros dados estatísticos - Caracterização do Inquirido

		CI1	CI2	CI3	CI4	CI5
Média		2,99	1,03	2,20	3,21	1,38
Mediana		3,00	1,00	2,00	3,00	1,00
Mode		3	1	2	3	1
Desvio Padrão		,893	,157	,892	,822	,487
Variação		,797	,025	,795	,676	,237
Alcance		3	1	3	4	1
Minímimo		2	1	1	1	1
Máximo		5	2	4	5	2
Soma		239	82	176	257	110

### A.4.1 - Outros dados estatísticos - Parte I

		PI1	PI2	PI3	PI4	PI5	PI6	PI7	PI8	PI9
Média		2,13	1,41	3,38	1,58	1,99	2,78	2,48	2,64	2,83
Mediana		2,00	1,00	4,00	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00
Mode		2	1	4	1	1	2	2	3	3
Desvio Padrão		1,296	,630	,786	,759	1,382	,871	,811	,783	,965
Variação		1,680	,397	,617	,577	1,911	,759	,658	,614	,931
Alcance		4	4	3	2	3	3	3	3	3
Minímimo		1	1	1	1	1	1	1	1	1
Máximo		5	5	4	3	4	4	4	4	4
Soma		170	113	270	126	159	222	198	211	226

### A.4.2 - Outros dados estatísticos - Parte II

		PII 1.1	PII 1.2	PII 1.3	PII 2.1	PII 2.2	PII 2.3	PII 3.1	PII 3.2	PII 3.3	PII 4.1	PII 4.2	PII 4.3	PII 5.1	PII 5.2	PII 5.3	PII 6.1	PII 6.2	PII 6.3
Média		1,9	2,8	3,0	2,5	3,4	3,5	2,5	3,3	3,5	2,5	3,1	3,3	2,6	3,2	3,3	2,4	3,1	3,2
Mediana		2,0	3,0	3,0	2,0	4,0	4,0	2,5	3,0	4,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	2,0	3,0	3,0
Mode		2	3	4	2	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3
Desvio Padrão		,62	,96	1,0	,82	,70	,69	,81	,68	,69	,71	,69	,67	,75	,74	,74	,65	,65	,70
Variação		,39	,92	1,0	,68	,49	,48	,65	,47	,48	,50	,48	,45	,56	,54	,55	,42	,43	,49
Alcance		2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
Minímimo		1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2
Máximo		3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Soma		159	23	241	203	272	282	204	266	280	202	252	266	210	257	268	196	252	260



## APÊNDICE A.5 - ALPHA DE CRONBACH

*“Cronbach's alpha is a measure of internal consistency, that is, how closely related a set of items are as a group. (...) Technically speaking, Cronbach's alpha is not a statistical test - it is a coefficient of reliability (or consistency).*

*Cronbach's alpha can be written as a function of the number of test items and the average inter-correlation among the items. Below, for conceptual purposes, we show the formula for the standardized Cronbach's alpha:*

$$\alpha = \frac{N \cdot \bar{c}}{\bar{v} + (N - 1) \cdot \bar{c}}$$

*Here N is equal to the number of items, c-bar is the average inter-item covariance among the items and v-bar equals the average variance. (UCLA Academic Technology Services)*

Para este estudo foram distribuídos 80 questionários sendo utilizadas 27 das perguntas feitas para calcular o alpha, visto que as de caracterização e as perguntas abertas não foram incluídas na análise.

Atingiu-se então um índice de 0,79. Logo podemos afirmar, segundo Hill & Hill<sup>19</sup>(2009), que tem uma consistência razoável, visto que o mínimo aconselhável para este índice seria de 0,70.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,793	27

<sup>19</sup> *Crf. Hill & Hill (2009, p.149).*

## ANEXO B - HISTÓRICO DA INSTRUÇÃO DE QUADROS E TROPAS (IAQT)

O presente quadro foi cedido para uso neste trabalho pelo Comando de Doutrina e Formação da Guarda Nacional Republicana.

DOCUMENTO	DATA	PRINCIPAIS ASSUNTOS
<b>Normas Gerais de Funcionamento do IAQT</b>	<b>15-Nov-1994</b>	<p>A IAQT foi definida como “a actividade de instrução permanente, contínua e sistematizada levada a cabo em todas as Unidades/Órgãos da GNR e destinada a todos os Oficiais, Sargentos e Praças, como complemento da instrução base ministrada nos vários Cursos e Estágios de Formação e Promoção”.</p> <p>Tinha como finalidade:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Actualizar, aperfeiçoar e ampliar os conhecimentos técnico-profissionais e culturais dos militares da Guarda, de acordo com o seu posto e função;</li><li>– Uniformizar procedimentos, esclarecer dúvidas sobre doutrina de actuação no âmbito geral da Guarda e das missões específicas das várias Unidades/Órgãos;</li><li>– Preparar os militares para as provas de admissão aos vários Cursos da carreira;</li><li>– Ministar a preparação física adequada ao seu escalão etário.</li></ul> <p>A IAQT em geral <b>articulava-se</b> em <b>Instrução de Actualização</b> e <b>Instrução Contínua ou de Rotina</b>.</p>
<b>Ofício Gabinete do MAI Formação Contínua</b>	<b>15-Nov-1996</b>	<p>O projecto tinha como <b>principais objectivos</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Actualizar, aperfeiçoar e ampliar os conhecimentos técnico-profissionais e culturais dos militares da Guarda, de acordo com o seu posto e função;</li><li>– Valorizar a capacidade de intervenção policial dos elementos das Forças de Segurança, através da actualização de conhecimentos e da adaptação dos comportamentos às exigências da Sociedade actual;</li><li>– Contribuir para a criação de uma imagem pública mais favorável das Forças de Segurança.</li></ul> <p>A Formação Contínua <b>articulava-se</b> em três vertentes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Estágios de Actualização;</li><li>– Formação à Distância;</li><li>– Auto-Formação.</li></ul>

Informação da 3ª REP Formação Contínua	27- Nov- 1996	No âmbito do referido programa foram feitas informações/pareceres pela 3ª Repartição e pela Inspeção-Geral da Guarda, onde foi referido que o projecto em causa apresentava alguns <b>pontos negativos</b> , entre os quais a dificuldade de implementação dos estágios de actualização pela falta de capacidade das estruturas da Guarda e por uma forte intromissão do MAI no seio da Guarda até ao escalão de Posto, levando por isso a uma diminuição de atribuições e competências do Comando Geral e das Unidades.
Informação da Inspeção-Geral Formação Contínua	2-Dez- 1996	Foram ainda indicados como principais <b>pontos positivos</b> a utilização dos meios áudio – scripto – visuais e a criação de um Centro de Estudos e Documentação.
Ofício GCG – Formação Contínua	4-Dez- 1996	Em resposta ao proposto no projecto da Formação Contínua, o Exmo. General Comandante-Geral defendeu a existência de um modelo de formação na GNR, a IAQT, e que a Formação à Distância, à medida que fosse sendo desenvolvida, deveria harmonizar-se com essa instrução para que fossem aproveitados ao máximo os recursos materiais e pedagógicos disponibilizados.
Criação da 6ª Repartição	3-Nov- 1998	Referiu ainda reconhecer a importância da instrução/formação e o consequente aumento de trabalho aquando da sua implementação, informando a criação de uma Repartição de Instrução no Comando-Geral e de Secções de Instrução em todas as Unidades.
Ofício Gabinete do MAI - Formação Contínua	9-Set- 1997	O Gabinete do MAI envia um ofício com o Despacho nº34/97, onde é determinado adaptações de <b>conteúdos e de métodos de ensino e formação</b> com a organização de um programa de módulos sobre temas: – Direitos fundamentais; – Policiamento de proximidade; – Mudança social; – Gestão de conflitos. No Despacho refere ainda que o material de suporte já existente deveria ser proporcionado aos formandos no curso de formação de Guardas.
Directiva 1/98 - IAQT Instrução de tiro e ensino à distância	20- Dez- 1998	Foi divulgada a Directiva nº1/98 por ter surgido a <b>necessidade de integrar na IAQT a instrução de tiro e o ensino à distância</b> . Nesta Directiva a IAQT articulava-se em: – Instrução de Actualização; – Instrução Contínua ou de Rotina; – Instrução de Tiro; – Ensino à Distância; – Instrução de Actualização de Especialistas. A presente directiva <b>não revogou as Normas Gerais de Funcionamento</b> aprovadas em 15NOV94, introduzindo apenas algumas alterações, apresentando um carácter provisório que <b>obrigava à sua revisão</b> , mediante os relatórios de instrução e propostas/sugestões de alteração das Unidades.

<b>Manuscrito reunião de comando</b>	<b>28-Mar-2000</b>	No decurso de uma Reunião de Comando no ano de 2000, foi referido como ponto negativo o “ <b>excesso</b> ” de <b>IAQT</b> , sendo afirmado “...preocupação de que a melhoria da qualificação do pessoal não corresponderá ao esforço que está a ser dispendido”.
<b>Revisão Directiva 1/98 – IAQT</b>	<b>16-Mai-2000</b>	A 6ª Repartição sensibilizada para o facto de a instrução mostrar ser incompatível com a actividade operacional das Unidades, propôs que fosse pedido às Unidades que formulassem propostas/sugestões para alteração das Normas Gerais de Funcionamento.
<b>Proposta NEP 8.01 - Normas Gerais de Funcionamento do IAQT</b>	<b>29-Ago-2001</b>	<p>Em 2001 foi feita a proposta para a NEP 8.01 pela 6ª Repartição, na informação nº145/I, onde é referido que depois de <b>feitas algumas reuniões</b> com os oficiais responsáveis pela instrução nas Unidades foram tiradas algumas das seguintes <b>conclusões</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– A IAQT era adequada para as Unidades de Reserva, EPG, Comando-geral, Comando das Unidades e Sede das Subunidades e CCS\ECS, necessitando apenas pequenos ajustamentos;</li> <li>– Nas Unidades Territoriais e Especiais, tinha que ser reavaliada, com vista a sua simplificação e menor perturbação da actividade operacional;</li> <li>– A situação dos Destacamentos e Postos era a mais crítica, uma vez que a pressão da actividade operacional não deixava espaço para a concretização da instrução programada;</li> <li>– O novo regime de serviço diário dos Postos agravou a situação, uma vez que os militares passaram a estar menos disponíveis para a instrução.</li> </ul> <p>A NEP/GNR – 8.01 (actual) entrou em vigor, tendo revogado as Normas Gerais de Funcionamento da IAQT aprovadas por Despacho de 15NOV94.</p> <p>A presente NEP tinha como <b>finalidade</b> “definir o funcionamento da Instrução de Aperfeiçoamento de Quadros e Tropas, enquanto sub-sistema de formação contínua integrado no Sistema de Formação da Guarda”.</p> <p>O IAQT ficou definido como “a actividade de instrução permanente, contínua e sistematizada levada a cabo em todas as Unidades/Órgãos da GNR e destinada a todos os Oficiais, Sargentos e Praças, como complemento da instrução ministrada nos vários Cursos e Estágios de Formação, Promoção e Qualificação”.</p> <p>A nível da execução tinha a finalidade:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Actualizar, aperfeiçoar e ampliar os conhecimentos técnico-profissionais dos militares da Guarda, de acordo com o seu posto e função;</li> <li>– Uniformizar procedimentos, esclarecer dúvidas sobre a doutrina de actuação no âmbito da missão geral da Guarda e das missões específicas das várias Unidades/Órgãos;</li> <li>– Contribuir para a preparação dos militares para as provas de admissão aos vários cursos da carreira;</li> <li>– Ministar a preparação física adequada ao seu escalão etário.</li> </ul>

		<p>A IAQT por ser uma instrução de aperfeiçoamento e actualização, por norma, não são transmitidos novos conhecimento e/ou procedimentos aos militares, mas tão só, por já terem sido previamente adquiridos, aperfeiçoá-los e/ou actualizá-los.</p> <p>Por esse facto apresenta como <b>principais metodologias</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Centrar-se fundamentalmente na participação activa dos instruendos;</li> <li>– Aplicação de métodos graduais e do estudo de casos ou situações específicas;</li> <li>– A execução deve ser suficientemente flexível, para não por em causa a actividade operacional, nem a iniciativa dos comandos dos vários escalões envolvidos;</li> <li>– Os conteúdos programáticos deverão ser flexíveis e mutáveis, que apresentem assuntos susceptíveis de dúvida ou causadores de problemas.</li> </ul>
<b>Normas de tiro</b>	<b>11- Dez- 2008</b>	<p>As Normas de Tiro em vigor foram aprovadas por Despacho nº34-A de 11DEC08, encontrando-se a execução de tiro dividida em três regulamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Regulamento de Tiro de Instrução (RTI);</li> <li>– Regulamento de Tiro de Manutenção (RTM);</li> <li>– Regulamento de Tiro de Desportivo (RTD).</li> </ul> <p>O <b>RTM</b> é o que importa aqui referir por ser o que está directamente ligado à IAQT, definindo o tiro de manutenção como sendo “todo o tiro realizado por militares prontos para o serviço, executado nos termos deste regulamento, tendo por base a manutenção e melhoria dos ensinamentos já adquiridos”.</p> <p>A finalidade do tiro de manutenção é a transmissão de conhecimentos de âmbito técnico, tático, e de enquadramento legal e doutrinário na utilização das armas de fogo, focando as técnicas e procedimentos de segurança, armamento e de âmbito prático.</p> <p><b>O tiro de manutenção tem as seguintes vertentes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Tiro de pistola (quadrimestral);</li> <li>– Tiro com Espingarda (anual);</li> <li>– Tiro com Pistola-Metralhadora (semestral);</li> <li>– Tiro com Espingarda Caçadeira (anual).</li> </ul> <p>O tiro de pistola é obrigatório para todos os militares, enquanto o restante apenas a quem desempenhe serviço com esse tipo de armamento.</p> <p>Neste regulamento vem referido que os militares classificados como inaptos ou tenham menos de dez valores ou ainda que não executem tiro por motivos justificados, não poderão utilizar o respectivo armamento enquanto não obtiverem classificação positiva.</p>

## **ANEXO C - FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

O seguinte excerto é retirado do Decreto-Lei nº50/98 de 11 de Março.

### **Disposições gerais, objectivos e princípios**

#### **SECÇÃO I**

#### **Disposições gerais**

#### **Artigo 1.º**

#### **Objecto**

O presente diploma define as regras e os princípios que regem a formação profissional na Administração Pública.

#### **Conceito de formação profissional**

Para os efeitos do disposto no presente diploma, entende-se por formação profissional o processo global e permanente através do qual os funcionários e agentes, bem como os candidatos a funcionários sujeitos a um processo de recrutamento e selecção, se preparam para o exercício de uma actividade profissional, através da aquisição e do desenvolvimento de capacidades ou competências, cuja síntese e integração possibilitam a adopção dos comportamentos adequados ao desempenho profissional e à valorização pessoal e profissional.

(...)

#### **Artigo 4.º**

(...)

#### **Conceito de formador**

Entende-se por formador o indivíduo que, reunindo os necessários requisitos científicos, técnicos, profissionais e pedagógicos, está apto a conduzir acções pedagógicas conducentes à melhoria dos conhecimentos e nível técnico dos formandos, de acordo com objectivos e programas previamente definidos.

(...)

#### **Artigo 8.º**

#### **Objectivos da formação profissional**

A formação profissional tem, designadamente, por objectivos:

- a) Contribuir para a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços;
- b) Melhorar o desempenho profissional dos funcionários e agentes da Administração Pública, fomentando a sua criatividade, a inovação, o espírito de iniciativa, o espírito crítico e a qualidade;

- c) Assegurar a qualificação dos funcionários para o ingresso, acesso e Intercomunicabilidade nas carreiras;
- d) Contribuir para a mobilidade dos efectivos da Administração Pública;
- e) Contribuir para a realização pessoal e profissional dos funcionários e agentes da Administração, preparando-os para o desempenho das diversas missões para que estão vocacionados;
- f) Complementar os conhecimentos técnicos e os fundamentos culturais ministrados pelo sistema educativo.

### **Artigo 9.º**

#### **Princípios**

A formação profissional prosseguida na Administração Pública obedece aos seguintes princípios:

- a) Universalidade, porque abrange genericamente os funcionários e agentes, bem como os candidatos a funcionários, da Administração Pública;
- b) Continuidade, porque se reveste de uma função de educação permanente ao longo de toda a carreira;
- c) Utilidade funcional, porque se relaciona com as necessidades do serviço público e da sua gestão, com a política de qualidade do pessoal e de emprego público, com as necessidades de carácter organizativo e as aspirações de desenvolvimento sócio-profissional dos respectivos funcionários e agentes;
- d) Multidisciplinaridade, porque abarca diversos ramos de conhecimento e técnicas necessárias à satisfação das necessidades dos serviços públicos e à realização e motivação profissional dos respectivos funcionários e agentes, tendo em conta a evolução do saber e dos meios tecnológicos;
- e) Desconcentração e descentralização, porque procura diversificar os locais de realização das acções de formação, procurando facilitar o acesso dos funcionários às mesmas;
- f) Complementaridade, enquanto sequência natural do sistema educativo.

(...)

### **Artigo 12.º**

#### **Formação contínua**

1 - A formação contínua visa promover a actualização e a valorização pessoal e profissional dos funcionários e agentes, em consonância com as políticas de desenvolvimento, inovação e mudança da Administração Pública.

2 - Constituem objectivos específicos da formação contínua, nomeadamente, os seguintes:

- a) O complemento da formação de base, actualizando-a e proporcionando a preparação necessária para o desenvolvimento técnico-científico;

- b) A adequação às inovações técnicas e tecnológicas com reflexo directo no desempenho profissional;
- c) O desenvolvimento e valorização pessoal e profissional dos funcionários e agentes da Administração, tendo por objectivo o desempenho de tarefas mais complexas, a promoção e a intercomunicabilidade de carreiras.

### **Artigo 13.º**

#### **Modalidades da formação contínua**

1 - A formação contínua reveste as seguintes modalidades:

- a) A formação de aperfeiçoamento, que visa o aprofundamento e a melhoria das capacidades já existentes;
- b) A formação de especialização, que visa conferir e desenvolver ou aprofundar conhecimentos e aptidões profissionais relativamente a determinada técnica ou área do saber, proporcionando o exercício especializado de funções nos correspondentes domínios;
- c) A formação para promoção na carreira, que, nos casos e nos termos em que o respectivo regime o preveja, visa especificamente o desenvolvimento dos conhecimentos e aptidões profissionais considerados indispensáveis para o exercício de funções de maior complexidade e responsabilidade no âmbito da mesma carreira;
- d) A formação de reconversão profissional, que visa conferir os conhecimentos e as aptidões profissionais indispensáveis ao exercício das tarefas e responsabilidades relativas ao conteúdo funcional da carreira diversa daquela em que o funcionário está integrado, suprimindo a falta de habilitações literárias ou qualificações profissionais legalmente estabelecidas para provimento na nova carreira e possibilitando, dessa forma, a sua adequada transição.

2 - A regulamentação da formação de reconversão profissional, no que respeita aos conteúdos programáticos, procedimentos e avaliação, é objecto de despacho conjunto dos membros do Governo da tutela e do que tiver a seu cargo a Administração Pública.

(...)

### **Artigo 15.º**

#### **Avaliação da formação**

1 - A formação profissional na Administração Pública é objecto de avaliação, quer em função dos objectivos de cada acção quer ao nível do desempenho profissional dos formandos e dos resultados nas organizações.

(...)

3 - A autoformação é financiada pelo formando, sem prejuízo do disposto no Decreto Regulamentar n.º 15/96, de 23 de Novembro, quanto ao acesso individual à formação.

4 - A autoformação, quando realizada dentro do período laboral, corresponde, para todos os efeitos legais, ao exercício efectivo de funções.



## **ANEXO D – ESTATUTO DOS MILITARES DA GNR**

O Seguinte Excerto é retirado do Decreto-Lei n.º 297/2009 de 14 de Outubro.

### **SECÇÃO II**

#### **Deveres**

(...)

#### **Artigo 6.º**

##### **Princípios fundamentais**

1 — O militar da Guarda, no exercício das suas funções, está exclusivamente ao serviço do interesse público, tal como é definido na lei ou, com base nela, pelos órgãos competentes.

2 — O militar da Guarda deve constituir exemplo de respeito pela legalidade democrática e actuar no sentido de reforçar, na comunidade, a confiança na acção desenvolvida pela instituição que serve.

3 — O militar da Guarda rege -se pelos princípios da honra, lealdade, dedicação ao serviço e coesão interna, devendo enfrentar com coragem os riscos inerentes às missões que lhe são confiadas, procurando continuamente contribuir para o prestígio e o respeito pela instituição.

(...)

#### **Artigo 7.º**

##### **Dever de disponibilidade**

1 — Face à sua condição militar e à especificidade da missão, o militar da Guarda encontra -se permanentemente disponível para o serviço, ainda que com o sacrifício dos interesses pessoais.

2 — O militar da Guarda não se deve ausentar da área onde presta serviço, excepto quando devidamente autorizado, ou quando, no exercício das suas funções, deva efectuar de imediato diligências que possam conduzir ao esclarecimento de qualquer acto de natureza criminal ou contra -ordenacional.

3 — O militar da Guarda é obrigado a comunicar e manter actualizado o seu domicílio habitual e, no caso de ausência por licença, doença ou outro motivo, o local onde possa ser encontrado e as formas de ser contactado.

(...)

#### **Artigo 11.º**

##### **Dever de zelo**

1 — O militar da Guarda deve dedicar -se ao serviço, conhecer, cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares em vigor e desenvolver, através da formação, esforço e

iniciativa, as qualidades pessoais e aptidões profissionais necessárias ao pleno exercício das funções e ao cumprimento das missões atribuídas.

2 — O dever de zelo compreende, também, a obrigação do militar da guarda de acudir com rapidez e prestar auxílio em situações de catástrofe ou calamidade pública, manifestando todo o empenho no socorro dos sinistrados e na atenuação dos danos, e promovendo a informação adequada à entidade de que depende.

(...)

**Outros deveres**

(...)

e) Comportar -se de acordo com a dignidade da sua função e posto mesmo fora dos actos de serviço;

## **ANEXO E - REGULAMENTO GERAL DO SERVIÇO DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA**

(...)

### **Capítulo II**

#### **Serviço Policial**

##### **Secção I**

##### **Princípios gerais**

##### **Artigo 155.º**

##### **(Importância do serviço policial)**

O serviço policial cumpre uma importante actividade no desenvolvimento da missão da Guarda, principalmente nos seguintes aspectos:

1. Velar pelo cumprimento das leis;
2. Garantir a manutenção da ordem pública;
3. Manter e restabelecer a segurança dos cidadãos e da propriedade;
4. Auxiliar e proteger os cidadãos.

##### **Artigo 156.º**

##### **(Actuação)**

A actuação dos militares da Guarda no serviço policial deve orientar-se prioritariamente por uma sistemática acção proactiva, de visibilidade e preventiva, de auxílio e protecção das populações, recorrendo-se a todos os meios legítimos de forma a prevenir e a evitar a prática de ilícitos criminais ou contra-ordenacionais.

(...)

##### **Secção II**

##### **Patrulhas e visitas**

##### **Artigo 161.º**

##### **(Desempenho do serviço policial)**

O serviço policial é fundamentalmente desempenhado através de:

1. Patrulhas, feitas pelos militares dos postos ou de outros escalões, que constituem a principal modalidade do exercício da actividade do serviço policial da Guarda;
2. Visitas de inspecção e supervisão pelos Oficiais e Sargentos, assim como pelos Comandantes dos postos, tendo por finalidade a fiscalização do serviço executado pelas forças sob o seu comando;
3. Visitas às localidades, feitas pelos Oficiais e pelos Comandantes dos postos, para tomarem conhecimento do que interessa às populações dessas áreas, relativamente ao policiamento ou a qualquer outro fim relacionado com o serviço.

### **Artigo 162.º**

#### **(Missão das patrulhas)**

- 1.Sendo as patrulhas fundamentalmente destinadas à protecção das pessoas e bens e a velar pelo cumprimento das leis e outras disposições regulamentares, devem actuar neste campo da sua missão geral, independentemente da missão específica.
- 2.Deve, igualmente, ser preocupação dominante, qualquer que seja a natureza do patrulhamento, o reconhecimento activo da sua zona de acção e a vigilância de pontos e instalações sensíveis existentes na área, possibilitando-se ao efectivo o conhecimento da localização desses pontos e instalações, de forma a poder efectuar a sua vigilância sempre que o itinerário o proporcione ou possibilite.
- 3.As patrulhas, além do disposto nos números anteriores, das instruções de carácter permanente que derivam dos preceitos deste Regulamento e das que forem determinadas superiormente, recebem do Comandante do escalão que as nomeou, quando entram de serviço, as instruções especiais que este entender transmitir-lhes, provenientes de quaisquer informações, reclamações ou queixas que tenha obtido ou recebido das áreas que vão patrulhar ou de circunstâncias que exijam a adopção de determinados procedimentos específicos.
- 4.Às patrulhas devem ser fornecidas todas as informações de que haja conhecimento a respeito de suspeitos sob acção da justiça e facultados os elementos disponíveis sobre quaisquer delitos em que possam intervir.
- 5.Quando, cumulativamente com o patrulhamento de rotina, tenham de desempenhar algum serviço especial, recebem da sua cadeia de comando as instruções adequadas a este serviço.

### **Artigo 163.º**

#### **(Segurança durante os patrulhamentos)**

Sendo preocupação do efectivo, em todos os seus actos, usar e aplicar as medidas de segurança individual com vista à salvaguarda da sua integridade física e de terceiros, do material e equipamento que utiliza, devem os elementos das patrulhas, face à forma como têm de desenvolver a sua actividade, ter sempre a preocupação da sua segurança, tanto durante os deslocamentos como quando estacionados, tomando, em cada momento, as medidas mais adequadas àquele fim, sem prejuízo das missões a cumprir, procedendo de acordo com o Manual de Operações da Guarda.

### **Artigo 164.º**

#### **(Composição das patrulhas)**

- 1.As patrulhas são em regra compostas por dois elementos, podendo, em casos particulares, ter efectivo diferente:

a. O elemento mais graduado ou antigo é o Comandante da patrulha, que dirige o serviço, seguindo o itinerário que lhe foi indicado e cumprindo as instruções que recebeu. É, para todos os efeitos, considerado Comandante de força pública e deve ter em especial atenção o atavio e compostura durante o serviço, sendo, em todos os casos, o primeiro responsável pelas faltas de disciplina que se observem quando não tenha empregado os meios necessários para as fazer cessar;

b. O elemento mais graduado ou antigo a seguir ao Comandante denomina-se «imediato da patrulha».

2. Os elementos de cavalaria agrupam-se com os de infantaria no serviço de patrulha, quando se torne necessário, mas sem prejuízo do serviço a cavalo e do tratamento das suas montadas.

### **Artigo 165.º**

#### **(Execução e intensificação do patrulhamento)**

O patrulhamento é executado ao longo das 24 horas de cada dia, escalando-se os efectivos de acordo com as necessidades e conveniências do serviço. Sempre que as circunstâncias o aconselhem, os comandos podem, tendo em vista uma especial intensificação do patrulhamento, ordenar a concentração de meios em locais determinados.